

# jaarverslag 2004

Emancipatie Via Arbeid

A stylized graphic of two hands, one in a darker yellow and one in a lighter yellow, holding a globe. The globe is rendered in a light blue color. The hands are positioned as if they are supporting the globe from below. The overall style is minimalist and modern.

## Inhoud

### Voorwoord

1. Voorstelling EVA vzw
2. Missie, visie EVA
3. EVA bekroond tot Ambassadeur in de sociale economie
4. EVA-kern en personeelsploeg
5. EVA en het beleid
  - 5.1. Social profitakkoorden – loonharmonisering
  - 5.2. Ordonnantie op de Plaatselijke Initiatieven voor de Ontwikkeling van de Werkgelegenheid
  - 5.3. Buurt- en nabijheidsdiensten
  - 5.4. Transfer van DSP-projecten naar een andere vzw: risico op terugvordering van de bijdragevermindering
  - 5.5. DSP en Sociale Maribel
  - 5.6. Stedenfonds
  - 5.7. Task Force en het werkveld van socio-professionele inschakeling
6. Financieel-administratief
  - 6.1. Financieel beheer en ondersteuning
  - 6.2. EVA en de nieuwe vzw-wet
  - 6.3. Projectrekening voor EVA vzw bij KBS
7. EVA-personeel
  - 7.1. Beheer en ondersteuning
  - 7.2. De personeelsploeg van EVA en haar projecten
  - 7.3. Het onthaal van nieuwe personeelsleden
  - 7.4. Vertrouwenspersoon
  - 7.5. Preventie en bescherming op het werk
  - 7.6. Werkgroep welzijn
  - 7.7. Sociale verkiezingen
  - 7.8. Arbeidsongevallen
8. Trajectbegeleiding en ondersteunende acties
  - 8.1. Aanwervingsprocedure
  - 8.2. Uitstroomprocedure en uitstroombegeleiding
  - 8.3. Ondersteuning van de pedagogisch begeleiders
  - 8.4. Deelname aan jobcoachproject Flora
  - 8.5. Vorming
  - 8.6. Specifieke ondersteuningsacties van de EVA-trajectbegeleider
9. Ontwikkeling
  - 9.1. Bezoek aan Maillage
  - 9.2. Reflecties bij de werking van EVA naar aanleiding van het bezoek aan Maillage
  - 9.3. Fusie van ELAN, Taverne Groot Eiland en het horecaluik van het Huis van het Nederlands: einde ontwikkelingsfase, begin opstartfase
  - 9.4. Samenwerking www.KureghemNET en Kurasaw: einde initiatie, begin ontwikkelingsfase
  - 9.5. Een nieuw project: de initiatiefase
10. Ondersteuning van het werkveld
11. Specifieke engagementen vzw EVA
12. Bestuursorganen EVA vzw
13. De projecten van EVA in beeld
  - 13.1. AKSENT
  - 13.2. Nieuwkomersproject/ELMER
  - 13.3. IBO De BUITELING
  - 13.4. www.KureghemNET
  - 13.5. ELAN
14. EVA in cijfers

Lijst met gebruikte afkortingen

Partners

---

## 1. Voorstelling EVA vzw

Bij de start op 1 juli 1995 koos EVA ervoor om initiatieven op de zetten die bijkomende tewerkstelling creëren voor kansengroepen. EVA gelooft dat een kwaliteitsvolle tewerkstelling kan bijdragen tot de zelfontplooiing van mensen. Onze missie formuleerden we als volgt: “EVA bevordert de socio-economische integratie van maatschappelijk achtergestelde groepen, door het creëren van aangepaste duurzame tewerkstelling.”

EVA is een Nederlandstalige organisatie actief in Brussel. EVA start in Brusselse volkswijken sociale-economieprojecten op die de leefbaarheid versterken. We pakken onvoldoende ingevulde (of oningevulde noden) aan en zorgen tegelijkertijd voor bijkomende tewerkstelling voor kansengroepen.

EVA neemt het beheer van de projecten op zich en waakt erover dat de initiatieven kunnen uitgroeien tot levensvatbare projecten die op termijn op eigen benen kunnen staan.

De projecten die EVA tot hiertoe opstartte zijn:

**AKSENT**, een dienstencentrum voor zorgbehoevenden. Het levert ook aanvullende thuiszorgdiensten en is gelegen in de Brabantwijk. Het opende begin 2004 zijn deuren. Het dienstencentrum richt zich naar de inwoners van en rondom de Brabantwijk. De aanvullende diensten aan huis worden in eerste instantie aangeboden in dezelfde omgeving, maar AKSENT heeft de intentie om die diensten over heel Brussel aan te bieden. Door diensten te leveren aan huis willen we er mee voor zorgen dat senioren langer thuis kunnen blijven.

**ELMER**, een multifunctioneel kinderdagverblijf. Het is zowel in Schaarbeek (Vooruitgangstraat: ELMER NOORD) als in Anderlecht (Kuregem: ELMER ZUID) werkzaam. ELMER vzw nam ook het kinderdagverblijf Olina over (Sint-Jans-Molenbeek: ELMER WEST). De drie vestigingen werken op basis van dezelfde principes. Bijkomend engageerden ELMER en EVA zich om het ‘Nieuwkomersproject’ te herbergen. Begin 2004 werd de inhoudelijke werking van ELMER overgedragen aan ELMER vzw. In de loop van het jaar werd al een gedeelte van de personeelsploeg overgedragen.

**IBO DE BUITELING**, een initiatief voor buitenschoolse opvang (IBO) in drie Brusselse scholen gelegen in de vijfhoek. DE BUITELING vangt dagelijks meer dan 150 kinderen op. Eind 2005 zal IBO DE BUITELING werken vanuit één centrale locatie.

**www.KureghemNET**, een digitaal kansenproject. Het atelier is toegankelijk voor zowel jongeren, volwassenen als groepen. Het beschikt over een ruime infrastructuur en stelt multimediacomputers ter beschikking van de gebruikers.

**ELAN**, een horeca-initiatief in de Vooruitgangstraat te Schaarbeek. Via ELAN kunnen de personeelsleden van de omliggende organisaties dagelijks een lunch gebruiken. ELAN beschikt over twee vergaderlokalen.

Deze vijf projecten werden ontwikkeld door de EVA-kern. De EVA-projecten kunnen rekenen op ondersteuning en dit op de diverse domeinen van het projectmanagement (financieel beleid, personeelsbeleid, organisatieontwikkeling, marketingbeleid...) Zolang de EVA-projecten geen afzonderlijke vzw vormen, draagt EVA vzw er de volle verantwoordelijkheid over.

## 2. Missie, visie EVA

Halfweg 2004 startte EVA een proces waarbij ze haar missie en visie, zoals geformuleerd bij de opstart, onder de loep nam.

De afgelopen jaren richtte EVA vijf projecten op. Die bevonden zich in 2004 alle vijf in verschillende stadia op weg naar verzelfstandiging. Wat ze gemeen hebben, is dat ze deel uitmaken van EVA vzw, ook juridisch. Een project is een aparte entiteit en wordt gedragen door de projectverantwoordelijke, de juridische verantwoordelijkheid wordt opgenomen door EVA vzw.

Bij verzelfstandiging, of beter gezegd, bij de laatste stap naar verzelfstandiging, richt het project een eigen vzw op en neemt het de boekhouding en loonadministratie in eigen handen. Op dat ogenblik komt de projectverantwoordelijke expliciet in contact met de beheerstaken verbonden aan een eigen vzw.

In 2004 stelden we ons de vraag of de keuze van EVA vzw om projecten te ontwikkelen in eigen beheer, voldoende mogelijkheden geeft aan een project en aan de projectverantwoordelijke. Een juridische verbondenheid aan EVA vzw betekent onder meer dat alle projecten op dit ogenblik ressorteren onder het PC 329. Bij verzelfstandiging moet het project aansluiten bij het paritair comité van de sector waarin de activiteit ontplooid werd. De projectverantwoordelijken raken in een te laat stadium vertrouwd met beheersaspecten. Bovendien bleek dat bij het overdragen van DSP-statuten van de ene vzw naar de andere, onvoorziene en onopgeloste vraagstukken aan het licht kwamen (zie ook 5: EVA en het beleid).

Daar tegenover plaatsten we de voordelen van een dergelijke constructie. Doordat alle beheersfuncties in handen zijn van een 'moeder'vzw kan de projectverantwoordelijke zich bij de start van een project volledig concentreren op operationele en organisatorische taken en de strategische inbedding van het project. Bovendien laat het toe dat een project in een beschermde omgeving groeit en groter wordt.

We wogen deze factoren tegen elkaar af. Alle stafmedewerkers en leden van de raad van bestuur werden hierbij betrokken en het geheel werd geleid door Marc Timmermans. Het resultaat is de volgende missie- en visietekst:

**EVA vzw is een Nederlandstalige organisatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die projecten in het kader van de solidaire economie ontwikkelt en ondersteunt. EVA vzw draagt hierdoor actief bij tot het vergroten van de kansen en keuzemogelijkheden van de medewerkers, klanten en buurtbewoners.**

Er werd ook aandacht besteed aan de omgeving waarin EVA vzw en haar projecten opereren en dit leidde tot het expliciteren van het begrip 'sociale economie'. EVA vzw wenst dit zo in te vullen:

EVA gelooft in een economie die het welzijn van mensen naar waarde schat.

Onze streefdoelen zijn onder meer:

1. Projecten opbouwen op basis van reële behoeften van mensen, buurten en de ruimere samenleving. Een project dat kunstmatige behoeftes creëert, verdwijnt bij ons in de prullenmand.
2. Diensten en producten leveren die toegankelijk zijn voor zwakkere bevolkingsgroepen (zowel cultureel, financieel als organisatorisch).
3. Met de gebruikers een ruimere relatie uitbouwen dan een zuivere klantrelatie. Gebruikers beschouwen we als actoren.

4. Zorg- en/of gemeenschapsfuncties die de leefbaarheid verbeteren, opwaarderen.

EVA ziet arbeid als een belangrijke hefboom tot maatschappelijke participatie. Tewerkstelling is kwaliteitsvol als:

1. ze bijdraagt tot de zelfontplooiing van mensen (bv. aard van het werk, combinatie van gezin en arbeid, opleidingsmogelijkheden, doorgroeimogelijkheden...);
2. de begeleiding en coaching de competenties van de medewerkers versterkt (coachend leidinggeven);
3. de diversiteit tussen mensen wordt ingezet als een verrijking en de nodige voorwaarden daartoe gecreëerd worden;
4. er heldere structuren en duidelijke beslissingslijnen zijn en de participatie van de medewerkers volwaardig benut wordt.

In 2005 zetten we deze nieuwe visie- en missietekst om in strategische doelstellingen.

#### **EVA, de vernieuwde missie en visie in de praktijk**

De vernieuwde missie en visie vertalen zich ook in een nieuwe manier van samenwerken met de projecten. Sleutelwoorden bij deze nieuwe manier van werken zijn: duidelijkheid en engagement. Duidelijkheid rond de vraag naar ondersteuning door de projectverantwoordelijke en rond de timing. Door deze informatie is het voor alle medewerkers van de EVA-kern mogelijk om zich te engageren voor een project.





We hebben de volgende stappen gezet:

1. In oktober organiseerden we besprekingen met alle projectverantwoordelijken en kernmedewerkers. We bepaalden eerst de prioriteiten voor 2005 en bekeken daarna op welke gebieden de projectverantwoordelijke ondersteuning wenst vanuit de EVA-kern. We deden dezelfde oefening voor de prioriteiten van de EVA-kern.
2. De kernmedewerkers bespraken alle aanvragen tot ondersteuning en beslisten op welke vragen kan worden ingegaan. Criteria die hierbij werden gehanteerd waren: beschikbare tijd, ervaring en expertise aanwezig in de EVA-kern, zijn er andere organisaties in het sociale werkveld die zich eveneens met deze materie bezighouden...
3. Tijdens een bijzondere stafvergadering kreeg de projectverantwoordelijke de kans om aan elke kernmedewerker individueel meer toelichting te geven bij de ondersteuningsvragen. De projectverantwoordelijken stelden aan de leden van de raad van bestuur hun jaarplan 2005 met belangrijkste prioriteiten voor.
4. Een samenwerkingsovereenkomst werd getekend tussen de projectverantwoordelijke en de coördinator van EVA vzw. In deze overeenkomst wordt benadrukt dat elk jaarplan in de loop van 2005 kan evolueren en dat er ruimte is voor aanpassingen.
5. Nadien vertaalden we de jaarplannen naar concrete opvolgingsdocumenten die de kernmedewerkers toelaten om de evolutie van een jaarplan te evalueren.

### 3. EVA bekroond tot Ambassadeur in de sociale economie

Begin maart 2004 werd EVA bekroond tot Ambassadeur in de sociale economie. Tijd dus om eens de bloemetjes buiten te zetten. Letterlijk dan. Op 11 maart 2004 mochten we de minister van Sociale Economie ontvangen. Wij kozen ervoor om dat te doen bij het jongste project van EVA vzw, namelijk AKSENT. We vrolijkten de zaal 58 in de Brabantwijk voor die gelegenheid op met een bloemenveld.

Ter gelegenheid van ons ambassadeurschap gaven we een dagboekje uit. Daarin vertellen enkele medewerkers hoe zij hun tewerkstelling ervaren en geven ze een relaas van hoe een dag tewerkstelling bij EVA of bij een van haar projecten eruitziet.

In de loop van het jaar konden we meermaals uitpakken met ons ambassadeurschap en ervoeren we dat deze bekroning ons ook wel wat wind in de zeilen gaf.



## **4. EVA-kern en personeelsploeg**

De personeelsploeg van de EVA-kern is beperkt. De financiële middelen die EVA ter beschikking heeft om het beheer en de ondersteuning te garanderen, zijn bovendien ook vrij precair. De EVA-kern bestaat uit:

1. de algemeen coördinator (werkt voltijds en wordt gesubsidieerd via het Stedenfonds);
2. de financieel verantwoordelijke (werkt voltijds en wordt gesubsidieerd via het Stedenfonds);
3. de personeelsverantwoordelijke (werkt deeltijds in een contract Sociale Maribel en deeltijds in een gescocontract);
4. de trajectbegeleider (werkt voltijds in een gescostatuu);
5. de administratief medewerker (werkt deeltijds in een contract Sociale Maribel en deeltijds in een gescocontract);
6. de klusjesman (gesco).

In de loop van 2004 konden we een tweede klusjesman aanwerven via het artikel 60 van de OCMW-wet.

Vanaf september 2004 kon EVA, althans voor één jaar, een extra stafid aanwerven voor het ontwikkelingswerk. Via het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kreeg EVA middelen voor de aanwerving van een projectondersteuner. Die werkt specifiek voor de ondersteuning van projecten in het werkveld die wensen in te stappen in de ordonnantie op de Plaatselijke Initiatieven voor de Ontwikkeling van de Werkgelegenheid (PIOW's).

In 2004 namen we de functiebeschrijvingen van alle kernmedewerkers onder de loep. Want het was nodig om die in overeenstemming te brengen met het concrete takenpakket van elke medewerker. Om dit te bereiken, ontwikkelden we een nieuw instrument met ruimte voor het situeren van een functie. Er werd ook gestart met het bepalen van het competentieprofiel van een functie.

Deze taak werd toevertrouwd aan een stagiair van de Katholieke Hogeschool Leuven. De methode die gebruikt werd, valt als volgt samen te vatten:

Alle bestaande functiebeschrijvingen werden verzameld en een eerste kladversie van een functiebeschrijving werd opgesteld.

Deze versie werd besproken door de trajectbegeleider en stagiair en de eerste verbeteringen werden aangebracht.

De aangepaste versie werd besproken door de stagiair met elke kernmedewerker op individuele basis.

De documenten werden aangepast door de stagiair en doorgegeven aan de coördinator.

De coördinator organiseerde individuele vergaderingen met elke kernmedewerker om de definitieve functiebeschrijving op te stellen.

De functiebeschrijving van de coördinator was eveneens aan herziening toe. Deze werd besproken met de voorzitter van de raad van bestuur.

Er werd tijdens deze gesprekken ook gepeild naar de marge voor verandering binnen een functie en naar de persoonlijke evaluatie van elke kernmedewerker m.b.t. zijn/haar takenpakket.

---

## 5. EVA en het beleid

### 5.1. Social profitakkoorden – loonharmonisering

De uitvoering van de social profitakkoorden blijft een kopzorg voor vele Brusselse werkervaringsprogramma's.

In de loop van 2004 voerde EVA een nieuwe 'test'berekening uit. Hierbij vertrokken we van een door EVA uitgewerkte loonschaal gebaseerd op de algemene baremastructuur van het sociaal-cultureel werk. Indien de voltallige personeelsploeg op basis van deze loonschaal ingeschaald wordt zonder dat bijkomende financiering gevonden wordt, zijn de korten aan loonfinanciering enorm en onbetaalbaar in de hele organisatie.

Om de uitvoering van de loonharmonisering te kunnen betalen, verkrijgt EVA vzw tot hiertoe slechts voor een beperkt aantal medewerkers een bijkomende loonfinanciering. Een bijpassing wordt verkregen voor:

**7** omkaderingsgesco's: bijpassing via het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

**5** stafleden die gefinancierd worden door VGC

VGC voorzag in de loop van 2004 ook in een bijpassing voor gescomedewerkers voor wie een 95% premie ontvangen werd, de vroegere IBF-gesco's en de gesco's A. Bij EVA verkregen we via VGC voor 13,5 aantal gescomedewerkers een bijpassing.

We krijgen dus voor 39,84% personeelsleden een bijpassing. Voor de overige personeelsleden moeten we zelf oplossingen zien te vinden. De CAO m.b.t. de loonharmonisering, van toepassing in de Nederlandstalige Brusselse SPI-sector voorziet een veralgemeende toepassing vanaf 1/01/2005 en de toepassing van de nieuwe berekening voor de eindejaarspremie voor. Omdat er slechts voor een beperkt aantal medewerkers een bijpassing bij de loonsubsidie verkregen wordt, pleitte EVA onder meer voor een uitstel van uitvoering van deze CAO. Het uitstel werd verkregen tot 31/05/2005.

Om de bijpassing via het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor de omkaderingsgesco's te kunnen krijgen, moet voor eind januari van het daaropvolgende jaar een dossier opgemaakt worden. Per omkaderingsgesco moesten we 97 kopies nemen. In een tijd waarin men de mond vol heeft van administratieve vereenvoudiging roept dit vele vraagtekens op. Stof genoeg om op de website [www.kafka.be](http://www.kafka.be) te plaatsen.

### 5.2. Ordonnantie op de Plaatselijke Initiatieven voor de Ontwikkeling van de Werkgelegenheid

De ordonnantie was al geruime tijd geleden ondertekend. Het bleef wachten op de uitvoeringsbesluiten die tijdens de vorige regeerperiode niet afgewerkt werden. Na de regeringsvorming werd deze ordonnantie opnieuw op de agenda geplaatst. Een aantal heikele punten konden vooralsnog gewijzigd worden. Zo werden de erkenning en de financiering van elkaar losgekoppeld wat zeker een stap in de goede richting is, aangezien het Brussels Hoofdstedelijk Gewest over bitter weinig middelen beschikt om deze ordonnantie uit te voeren. Door de loskoppeling van erkenning en financiering is het mogelijk dat erkende PIOW's aanspraak maken op federale maatregelen, zoals SINE. Dit is uiteraard al een belangrijke stap in de goede richting.

---

De administratie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest maakt werk van een uitgebreid vademecum dat de bedoeling heeft alle onduidelijkheden op te helderen in verband met de ordonnantie. In het voorjaar 2005 wordt een platform voor de sociale economie opgestart. Dit platform zal onder meer de toekomstige projectaanvragen adviseren.

Om erkend te kunnen worden op basis van deze ordonnantie, zullen een aantal EVA-projecten in 2005 de stap naar verzelfstandiging moeten zetten.

Want de ordonnantie sluit ondernemingen of verenigingen uit “die erkend zijn krachtens een decreet goedgekeurd door de Raad van de Vlaamse Gemeenschap, de Raad van de Franse Gemeenschap, de Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of de Raad van de Franse Gemeenschapscommissie”. De ordonnantie laat ook niet toe dat een erkenning bekomen wordt voor een onderdeel van een vereniging.

De EVA-initiatieven die mogelijk een erkenning en misschien ook een financiering door deze ordonnantie kunnen krijgen, zijn [www.KureghemNET](http://www.KureghemNET), de dienst aanvullende thuiszorg van AKSENT en ELAN.

### 5.3. Buurt- en nabijheidsdiensten

De regeringsverklaringen waren veelbelovend maar de middelen die beschikbaar zijn voor buurt- en nabijheidsdiensten zijn zeer schaars.

Eind oktober 2004 stopte in principe de financiering vanuit het Experimentenfonds buurt- en nabijheidsdiensten. Het was altijd de bedoeling om tegen die tijd een duurzaam onderkomen te hebben voor de buurt- en nabijheidsdiensten. Maar helaas, in Vlaanderen werd het decreet op de buurt- en nabijheidsdiensten niet gestemd en in Brussel is de ordonnantie op de PIOW's nog niet operationeel.

Intussen geraakt iedereen er wel van overtuigd dat de sociale economie, en specifiek de buurt- en nabijheidsdiensten een maatschappelijke meerwaarde hebben. De wil is aanwezig om duurzame oplossingen te vinden. Sociale economie vertrekt van het principe van gedeelde verantwoordelijkheid. Maatschappelijke uitsluitingsmechanismen spelen immers op alle domeinen en niveaus van het beleid. Daarom is het engagement van alle bevoegdheidsniveaus en bevoegdheidsdomeinen van essentieel belang om een effectief antwoord te vinden. Gedeelde verantwoordelijkheid veronderstelt ook een gedeelde kost die zich vertaalt in een mogelijke **klaverbladfinanciering** voor de buurt- en nabijheidsdiensten. De klaverbladfinanciering brengt middelen vanuit verschillende hoeken samen als oplossing voor het financieringsprobleem van de buurt- en nabijheidsdiensten.

#### **Werkgelegenheidsperspectief (1):**

middelen vanuit tewerkstellingsmaatregelen voor de doelgroep (SINE, Activa...) en tussenkomsten voor de opleiding van medewerkers (onder meer door opleidingscheques).

#### **Sociaal-economisch perspectief (2):**

bijdrage afhankelijk van het 'rendementsverlies', bijdrage voor de participatie binnen buurt- en nabijheidsdiensten...

---

**Perspectief van de andere beleidsdomeinen/sectoren (3):**

projecten spelen in op noden die niet of onvoldoende ingevuld worden door de reguliere sector, zoals kringloopcentra, occasionele kinderopvang, aanvullende thuiszorg... Hun meerwaarde in het kader van de basisdienstverlening en hun innovatief karakter zorgen er voor dat de overheid er alle baat bij heeft om deze aanvullende initiatieven verder te ondersteunen.

**Perspectief van de klant (4):**

productprijs (al of niet op basis van sociale tarifiering), inbreng via de lokale overheid, terbeschikkingstelling van dienstencheques).

De vooropgestelde klaverbladfinanciering was echter niet klaar op het moment dat de middelen van het Experimentenfonds eindigden. In Vlaanderen kwam er een tijdelijke verlenging, in Brussel konden we minister Cerexhe overtuigen van het belang van de Brusselse initiatieven. De Brusselse gewestminister stelde fondsen ter beschikking voor een tijdelijke verlenging, dit tot eind januari 2005. AKSENT-aanvullende thuiszorg was uiteraard gelukkig met deze tijdelijke oplossing.

Inmiddels werden tussentijdse oplossingen gevonden voor de buurt- en nabijheidsdiensten die gebruik wensden te maken van de federale maatregel SINE. Maar ook hier resten een aantal onopgeloste problemen.

In de kinderopvang kwam er een eerste doorbraak. Kind en Gezin werkte een kader uit waar buurt- en nabijheidsdiensten, actief in de kinderopvang, een beroep op kunnen doen. ELMER WEST (het vroegere Olina) deed alvast een aanvraag.

De dienstencheques vonden hun ingang bij de buurt- en nabijheidsdiensten die aanvullende thuiszorg leveren. AKSENT zal pas in de loop van 2005 een aanvraag indienen om te kunnen werken met dienstencheques.

#### **5.4. Transfer van DSP-projecten naar een andere vzw: risico op terugvordering van bijdragevermindering**

In de loop van 2004 kwam aan het licht dat de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de bijdragevermindering voor werknemers binnen het doorstromingsprogramma kan terugvorderen indien de werkgever wijzigt bij een fusie, of bij de overgang van de ene vzw naar een andere vzw, waarbij dus ook het RSZ-nummer wijzigt. Nochtans gaf de BGDA uitdrukkelijk de toestemming tot overdracht van het DSP-programma. De oorzaak van deze mogelijke terugvordering is te vinden in de collectieve arbeidsovereenkomst 32 bis van 7 juni 1985, waarbij onder andere de rechten worden geregeld bij fusie of wijziging van het statuut van de werkgever. Vzw's werden hierbij over het hoofd gezien waardoor de rechten (o.a. de bijdrageverminderingen voor de DSP'ers) vervallen.



Zowel OOTB, het Gewestelijk secretariaat voor Stedelijke ontwikkeling als de werkgeversfederatie Sociare ondernamen acties om dit probleem aan te pakken. Het vormt een grote struikelblok bij de zelfstandiging van projecten, wat uitdrukkelijk gepland is binnen de strategische ontwikkeling van een project. De programmawet die eind december 2004 gestemd werd, moest dit probleem oplossen. Maar door een foutieve tekstformulering is het risico op RSZ-terugvordering nog altijd aanwezig.

Omwille van dit probleem werden de DSP-medewerkers van het project ELMER nog niet overgeheveld naar ELMER vzw.

De Vlaamse Gemeenschapscommissie kent het probleem en zoekt mee naar oplossingen.

### **5.5. DSP en Sociale Maribel**

Begin 2004 kregen we het bericht dat de bijdragevermindering voor Sociale Maribel ook zou ingehouden worden op de DSP-medewerkers. Dit betekende een meerkost voor de tewerkstelling van de DSP-medewerkers. De sector reageerde hiertegen. Uiteindelijk werd toch vrijstelling tot betaling van de extra Sociale Maribelbijdrage bekomen, maar tegelijkertijd heeft dit als resultaat dat de DSP-medewerkers niet meer meetellen voor de berekening van de Sociale Maribelomkadering. Ook de gesco medewerkers worden niet meer meegeteld voor de berekening van de omkadering.

EVA beschikt op dit ogenblik over 2,8 personeelsleden die gefinancierd worden via Sociale Maribel. In de toekomst kan de financiering via Sociale Maribel op de helling komen te staan.

### **5.6. Stedenfonds**

Via het Stedenfonds verkregen we, althans per experimentele titel, een extra stafid betaald om de ontwikkelingsfunctie van EVA vzw kracht bij te zetten.

### **5.7. Task Force en het werkveld van socio-professionele inschakeling**

In het voorjaar ondertekenden minister Landuyt en minister Tomas het protocolakkoord "betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de uitvoering van het Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars". Dit akkoord regelt onder meer de oprichting van Lokale Werkwinkels in Brussel. De drieledige organisatiestructuur, zoals uitgewerkt door de Task Force, werd in dit protocolakkoord niet meegenomen.

EVA, OOTB en Stads2 verklaarden zich bereid werk te maken van een meer gecoördineerde aanpak, met het oog op een versterking en verdere professionalisering van de sector. Een meer gecoördineerde aanpak zal in de eerste plaats vorm moeten krijgen voor de ondersteuning van Brusselse projecten bij de instap of overstap naar de Brusselse ordonnantie op de PIOW's.

Via het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd, in afspraak met OOTB, Stads2 en EVA een ondersteuningsfunctie aangevraagd en verkregen. Het betreft een tijdelijke financiering voor één jaar. EVA kreeg als Nederlandstalige organisatie de ondersteuningsfunctie, Febecoop en Fébisp verkregen als Franstalige organisaties een extra ondersteuningsfunctie.

## 6. Financieel

### 6.1. Financieel beheer en ondersteuning

Omdat EVA vzw in het verleden opteerde voor het creëren en begeleiden van projecten in eigen beheer, is het evident dat de financiële kant van elk project vanuit de kernstructuur wordt opgevolgd. Dit wil niet zeggen dat projectverantwoordelijken geen zicht of zeggingschap zouden hebben op de aanvragen voor en de besteding van financiële middelen. U leest hier verder meer over.



#### BEHEER

##### Boekhouding

Tot eind 2003 werd de boekhouding van alle projecten, inclusief die van de kernstructuur zelf, in één gemeenschappelijk boekhoudossier gevoerd. Deze optie heeft voor- maar ook nadelen. In één dossier zitten alle gegevens van alle projecten gebundeld. De opgezette structuur (rekeningstelsel, analytische plannen...) geldt voor elk project en het aanmaken van één nieuwe rekening en/of analytisch plan hoeft slechts één keer te gebeuren.

Anderzijds verzwaart de BTW-plicht van EVA (nodeloos) de input van gegevens voor niet-BTW-projecten, is een analytisch plan in dossier AKSENT wel nuttig, in [www.KureghemNET](http://www.KureghemNET) dan weer niet... Hoofdrede tot de overstap naar afzonderlijke boekhoud dossiers is de achterliggende filosofie van de verzelfstandiging van de projecten. Indien een project op eigen benen komt te staan, kan de boekhouding worden meegenomen.

De keuze van het boekhoudpakket werd bepaald door een zestal criteria. Bovenaan de lijst stonden: gebruiksvriendelijkheid, beheer van minstens 10 analytische plannen, eenvoudige importmogelijkhe-

den vanuit externe bestanden (onder meer loon- en bankgegevens), afzonderlijke (verkoop)facturatiemodule, degelijke rapporteringsmogelijkheden, beheer van vaste activa en consolidatiemogelijkheid.

Verschillende pakketten werden gescreend (i.s.m. Hefboom die de algemene coördinatie van de financiële reorganisatie op zich nam), waaronder Pro-acc, Vero, Cubic, Exact en Navisoft. Het werd uiteindelijk Winbooks. Het betreft een weliswaar vrij 'jong' pakket maar de mogelijkheden waren en zijn nog steeds veelbelovend. Tot nu toe was de tijd te kort om alle mogelijkheden grondig te verkennen en te benutten...

Na veel voorbereidend werk om de dossiers exact te parametriseren én tegelijkertijd ook op elkaar af te stemmen (want uiteindelijk moesten die dossiers nog samengevoegd kunnen worden – consolideren), kon in mei 2004 uiteindelijk de input beginnen. Het werd een leerrijke periode waarin de samenwerking met onze dealer (die de technische kant volledig ter harte nam) meerdere keren werd op de proef gesteld. Diverse testen en extra controles waren nu eenmaal nodig. Een uitgestelde BTW-aangifte en een heel late semestriële budgetcontrole waren het gevolg...

### **Verkoopfacturatie DE BUITELING**

Voor de facturatiemodule werd het project DE BUITELING de testcase. Voor de maandelijks op te maken facturen (zo'n 300-tal), de opvolging van de betalingen ervan en een bijkomende opgelegde administratie vanuit de subsidiërende instantie (FCUD) werd de facturatiemodule van Winbooks aangepast aan de specificiteiten van het project, zijnde de typische tarifieringstructuur die zowel heel divers is in moment en soort opvang als in soort klanten (sociale tarifiering). Nu we ongeveer een jaar met die facturatiemodule werken, hopen we eind maart 2005 alle pijnpunten van het systeem te hebben ervaren én opgelost. We kijken uit naar een grondige evaluatie; de bevindingen over deze aangepaste facturatiemodule kunnen leiden tot een eventuele opvolger in een ander project...

Meer dan ooit is het duidelijk geworden dat een 'volwaardige' administratieve kracht in een project onontbeerlijk is. Het is een must deze persoon bij de voorbereiding te betrekken. Bovendien is een duidelijke coördinatie en aansturing een zeer belangrijke kritische succesfactor. Dit laatste kon EVA vzw niet meer bieden toen de coördinatie door Hefboom (uit overmacht) wegviel.

In het jaarverslag van DE BUITELING leest u meer over de impact van deze administratieve reorganisatie op de projectwerking.

Andere stappen in de financiële weg naar grotere projectbetrokkenheid. Projecteigen verzekeringspolissen werden aan projectleiders overgedragen (toelichtingen door een expert van Ethias gingen hieraan vooraf). De 'verzekeringswereld' is een materie waarmee weinig medewerkers in onze sector vertrouwd zijn. Om een inzicht te verwerven, werd van elke polis een samenvattende fiche gemaakt met de belangrijkste gegevens die een projectleider het best bij de hand heeft zijnde: de verzekerden, het verzekerde risico, regels voor aangifte, eventuele jaarlijkse premie of tarief dat de premie bepaalt, noodzakelijke eindejaarsadministratie, franchise...

Begin 2004 werden met projectleiders en hun administratief medewerkers duidelijke afspraken gemaakt omtrent de aanvraag, opvolging en afrekening van 'kleinere' subsidiedossiers. Hiermee bedoelen we subsidies die (naast de erkenning) middelen ter beschikking stellen voor welbepaalde acties of een specifiek project, bijvoorbeeld Welzijnzorg Opleidingsfonds van PC 329.

---

Een voorbeeld van een excelbestand, waarin de belangrijkste gegevens van het dossier worden bijgehouden zoals de ingediende begroting, de uiteindelijke elementen van de goedkeuring, de regels van afrekening en bewijslast, werd ter beschikking gesteld van elk project. De projectmedewerkers zorgen zelf voor de volledige administratieve afhandeling van het dossier. Uiteraard loopt dit in nauwe samenwerking met de medewerkers van het EVA-secretariaat gezien alle officiële financiële stukken daar zijn geboekt en bijgehouden.

#### **ONDERSTEUNING**

Als een project binnen afzienbare tijd volledig zelfstandig wil opereren, is het ook van belang dat de projectleider een goed zicht heeft op de diverse kosten en inkomsten van het project. Welke kosten zijn voor de werking niet uit te sluiten? Waar kunnen we besparen? Welke fondsen kunnen we eventueel nog aanvragen? Hoe zijn erkenningen financieel vertaald? Welke factoren bepalen de loonkosten en loonsubsidies? Welke zijn de gevolgen van loonharmonisering? Deze en nog veel meer vragen bezorgen de projectverantwoordelijken stressmomenten.

Tijdens de dagelijkse besturen kunnen de projectverantwoordelijken hun financiële kopzorgen delen en elkaar met raad en daad bijstaan, mogelijke subsidiekanalen aanwijzen, reglementeringen en subsidie-mechanismen toelichten.

Tot het jaar 2004 werden alle begrotingen en budgetten door de EVA-kern uitgevoerd en opgevolgd. In 2005 nemen de projectleiders die taak op want ze hebben zelf de basis gelegd van hun projectbegroting 2005. In de vorm van een rekenblad heeft de EVA-kern een instrument aangereikt waarin meteen ook de standaardgegevens van het project en hulptabellen zijn vervat.

Voor de loonkosten en -subsidies maakten de projectleiders een personeelsplan. Het rekenwerk gebeurde door de EVA-kern omdat onder meer door de loonharmonisering de complexiteit met de jaren is toegenomen. Maar ook hierin zullen de projectleiders in de nabije toekomst nog meer deskundigheid verwerven.

Multidisciplinaire deskundigheid is een belangrijke vereiste voor de projectleiders. Dat is hierboven al meermaals gebleken. Bovendien weten zij als geen ander dat ze naast zich een stevig onderlegde, vlotte en gemotiveerde administratieve medewerker willen. Deze moet uiteraard de pc en de nodige software goed beheersen maar tegelijkertijd ook kunnen meedenken om de opgelegde reglementeringen vanuit de overheid zo efficiënt mogelijk uit te voeren. Het is heel motiverend en doeltreffend om de administratief medewerker doelgerichte opleidingen aan te bieden en hem of haar zo nauw mogelijk bij de werking en beslissingen te betrekken.

#### **SPECIFIEKE ONDERSTEUNINGSOPDRACHTEN**

##### **Overdracht ELMER vzw**

Toen EVA vzw op 01/01/04 een deel van haar personeelsleden aan ELMER vzw overdroeg, stond het in de sterren geschreven dat de andere personeelsleden vlug zouden volgen. Maar de specificiteit van de tewerkstellingscontracten en de hieraan verbonden RSZ-reglementering beslisten daar anders over. Vanuit boekhoudkundig oogpunt zorgde dit voor extra werk maar bovenal voor extra complexiteit; zo hadden we het eind 2003 zeker niet ingeschat. Naast zelfstandig worden, wilde ELMER ook het pro-



ject Nieuwkomers realiseren. Het was soms moeilijk om de snelle evolutie bij te houden. Begin 2005 hebben we duidelijker zicht op de uitstroom van de laatste personeelsleden naar ELMER vzw en zal binnen afzienbare tijd het Nieuwkomersproject ook aan ELMER vzw worden toegevoegd. Weldra mogen we ELMER vzw een goede vaart toewensen.

### **ELAN**

De administratief medewerker van ELAN werd in de loop van 2004 vervangen. Een nieuwe administratief medewerker moest gezocht en ingewerkt worden.

### **DE BUITELING**

Ook in DE BUITELING werd begin 2004 de coördinator vervangen en vormde introductie een tijdsintensieve maar goed te verzorgen investering. Uit bevraging bij de projectleiders blijkt dergelijke aanpak nodig en nuttig.

Ook nieuw in 2004 was de administratieve verwerking van de opvangprestaties voor de ouders (facturatie en betalingsopvolging) en voor FCUD. Eens te meer bleek dat de tarifiering en FCUD-reglementering niet zo eenvoudig te programmeren zijn. Na een jaar van dubbel werk, veel testen en intensieve controles lijkt het einde in zicht. De lange duur van deze lancering heeft met voorgaande punten te maken, maar zeker ook met het feit dat de financieel medewerker een te zware last op de schouders kreeg toen de opvolging en coördinatie door Hefboom na een half jaar wegviel. De verwachtingen lagen daar te hoog, nodeloos veel tijd ging verloren...

### **www.KureghemNET**

Met mondjesmaat begint de nieuwe administratief medewerker aan haar taak te wennen. Onmiddellijke feedback is een must voor dergelijke beginners!

## **6.2. EVA en de nieuwe vzw-wet**

Bij de start van het boekjaar 2004 waren niet alleen het boekhoudprogramma en de structuur nieuw. We wilden ook de vzw-wetgeving die de boekhouding wou reglementeren vanaf 01/01/05 mee opnemen. Na een studienamiddag zetten we ons aan het werk om het rekeningstelsel aan de nieuwe regels en aan de diverse projectkenmerken aan te passen. Met coördinator en projectleiders de lijsten door nemen, keuzes maken, de ene post meer uitbreiden, de andere beter omschrijven of analytisch opdelen...

De balans van de vzw alsook de (sub)balansen van de projecten werden vertaald naar de nieuwe normen. De bestuursleden bogen zich er ook over en zagen dat het goed was. Boekjaar 2004 kon beginnen (we noteren 30 mei 2004).

## **6.3. Projectrekening voor EVA vzw bij KBS**

Via de Koning Boudewijnstichting was het mogelijk om een projectrekening te openen. Deze projectrekening laat ons toe om fiscale attesten af te leveren voor giften die EVA zou ontvangen van privé-per-

---

sonen, organisaties of bedrijven. EVA vzw zal in de loop van 2005 gerichte fondsenwervingsacties organiseren. In de eerste plaats wil EVA hiermee 'risicokapitaal' verzamelen.

## 7. EVA-personeel

### 7.1. Beheer en ondersteuning

Sinds het ontstaan van EVA vzw en haar projecten werd het personeelsbeheer gecentraliseerd op het EVA-secretariaat. Dit is vandaag nog altijd het geval tot een project verzelfstandigt.

Het personeelsbeheer omvat:

1. aanwervingsadministratie: nodige attesten, arbeidscontract, vakantiekaart, kinderbijslag, administratie voor deeltijdsen, administratie eigen aan het gesco- of DSP-statuut, invoeging van gegevens in het
2. loonprogramma, administratie naar bevoegde instanties, personeelsdossier...;
3. dossierbeheer;
4. loonadministratie;
5. verwerking personeelsgegevens (van overzichten en statistieken tot bruikbare managementtools); welzijn op het werk (bv. arbeidsongevallen, jaaractieplan, risicoanalyse, zie verder).

Gezien de projecten op verscheidene plaatsen gevestigd zijn, vragen onder meer communicatie, afspraken en procedures extra aandacht. Voor de administratie van gesubsidieerde tewerkstelling (gesco, DSP) zijn veel nauwkeurigheid, knowhow en strikte opvolging nodig.

Op termijn verzelfstandigen de EVA-projecten. Tegen die tijd dient het project klaar te zijn om het personeelsbeheer zelf uit te voeren. Een goed personeelsbeheer is niet alleen een kwestie van organisatie maar ook van het beschikken over de nodige specifieke kennis. Daarom werd een 'personeel-referentiemap' opgebouwd waarin informatie en procedures i.v.m. personeelsbeheer werden verzameld, en dit op maat van de projecten en de sector. Het up-to-date houden van deze personeelsmap was ook dit jaar een zorg. De projectverantwoordelijken kunnen er samengevatte informatie vinden over (de in projecten meest nodige) sociale wetgeving, procedures, beleidsafspraken en preventie en bescherming op het werk.

Bij een eerste verzelfstandiging (ELMER) werd een checklist opgemaakt van alle stappen die een project dient te ondernemen om een eigen personeelsbeheer op te zetten.

De ondersteuning voor projecten in eigen beheer bestaat er voornamelijk in dat zowel de projectverantwoordelijken als al hun medewerkers met alle vragen rond personeel terecht kunnen op de EVA-personeelsdienst. Waar gespecialiseerde kennis noodzakelijk is, wordt er een beroep gedaan op de juridische dienst binnen het sociaal secretariaat. In tegenstelling met vele administratieve diensten worden de medewerkers hier als individuele mensen benaderd en wordt opvolging gewaarborgd. Er wordt tijd geïnvesteerd om de medewerkers de nodige uitleg te verschaffen over voor hen dikwijls moeilijk te vatten materie.

Wat gebeurt er?

1. informatie opzoeken, samenvatten, overzicht geven, actualiseren;
2. CAO's, sociale wetgeving en Sociale Maribel opvolgen;
3. verloningssysteem uitwerken en opvolgen;
4. personeelsgegevens bezorgen (overzichten, lijsten, grafieken...)

Met ELMER, project dat verzelfstandigde, werd voorafgaandelijk een planning opgemaakt. Eind 2003 kregen we hiervoor assistentie van Hefboom, dat een volledige inventarislijst opmaakte van uit te voeren zaken bij de overdracht van een project. De personeelsverantwoordelijke verleende op vraag assistentie aan de administratief medewerker van het project ELMER zodat een eigen personeelsbeheer op maat een goede start kende. De aanwezige kennis, documentatie en procedures werden ter beschikking gesteld van ELMER vzw.

## 7.2. De personeelsploeg van EVA en haar projecten

Eind december 2004 stelde EVA **64** personeelsleden tewerk. Vier personeelsleden met een tijdelijk vervangingscontract zijn hier niet bijgeteld. Bijkomend bood EVA via het artikel 60 van de OCMW-wet een werkervaringmogelijkheid aan 11 medewerkers. Twee medewerkers hadden twee deeltijdse contracten. In de weergave van de personeelsstatuten hebben we het daarom over 77 contracten.

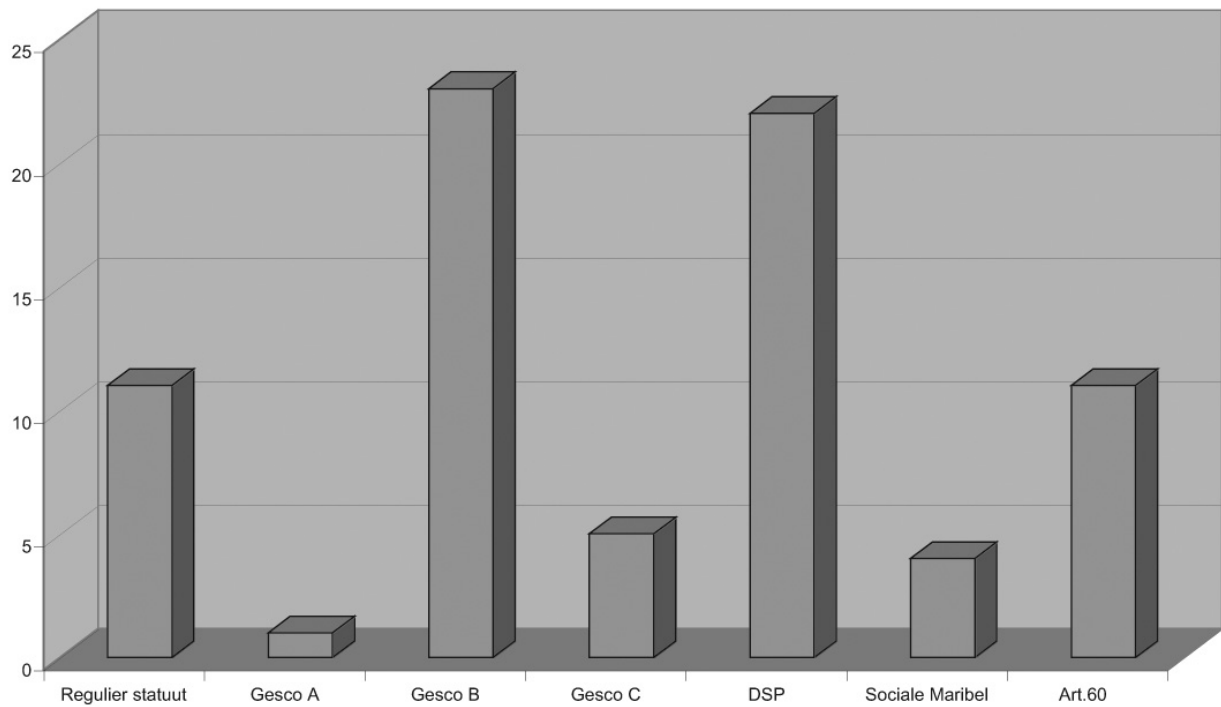
In totaal telde de voltallige personeelsploeg van EVA op 31/12/2004 dus **75** medewerkers tewerkgesteld met diverse personeelsstatuten. De gesco's C, zoals vermeld in de onderstaande grafiek, zijn de vroegere IBF-gesco's, die tewerkgesteld zijn bij IBO DE BUITELING.

Het aantal reguliere contracten is dit jaar verminderd. Dit alles heeft de maken met de overdracht van personeelsleden van het project ELMER naar vzw ELMER.

**Grafiek 1: statuut**

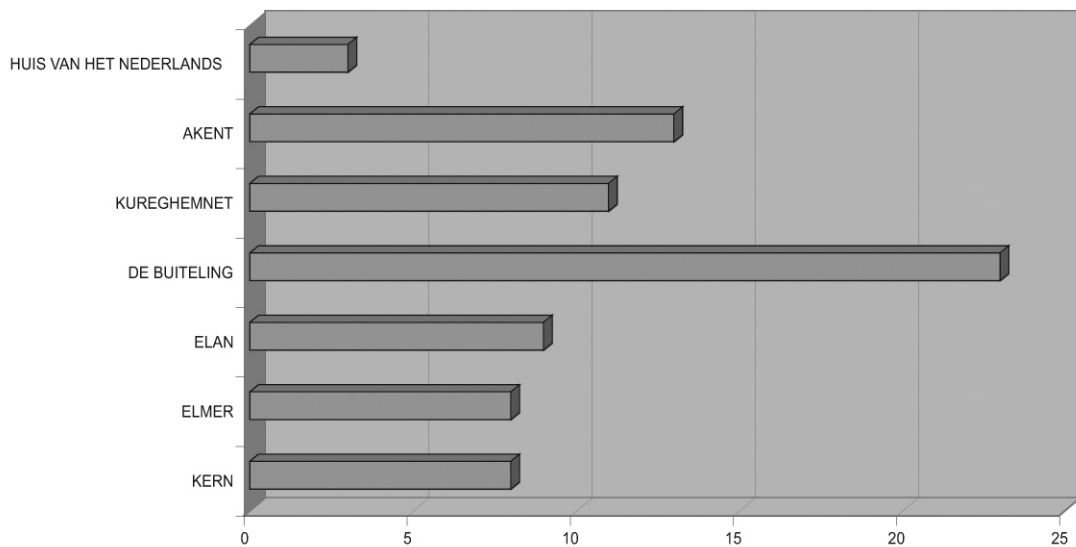
De medewerkers tewerkgesteld via het art. 60 van de OCMW-wet werken bij AKSENT (2), ELAN (1), het Huis van het Nederlands (3) het Nieuwkomersproject ELMER (4) en KureghemNET (1).

De verdeling van de personeelsgroep over de verschillende projecten ziet er zo uit:



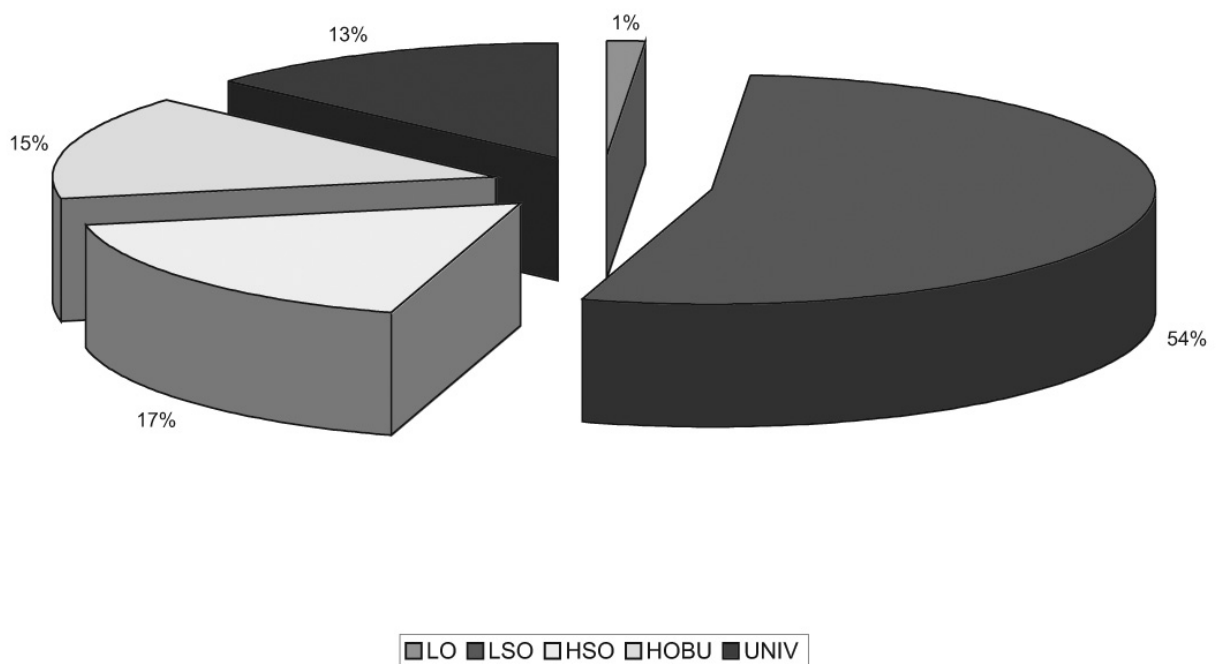
**Grafiek 2: verdeling personeelsleden over de projecten**

EVA stelde 59 vrouwen tewerk en 16 mannen. Er waren 67 bediendecontracten afgesloten en 8 arbeiderscontracten. In verhouding met vorig jaar zijn er minder personeelsleden die deeltijds werken. Vorig jaar werkte **69%** van de medewerkers deeltijds, eind 2004 was **52%** van de personeelsploeg deeltijds aan de slag.



**53,33%** van de voltallige personeelsploeg heeft maximaal het diploma LSO. 60% van de personeelsploeg is jonger dan 35 jaar.

**Grafiek 3: indeling volgens opleidingsniveau**



**40%** van de personeelsploeg is van Belgische origine terwijl **59%** van de ploeg de Belgische nationaliteit heeft. De landen van herkomst van de medewerkers van vreemde origine zijn onder meer Marokko, Irak, Armenië, Albanië, Burundi, Syrië, Congo, Rwanda, Sierra Leone, Suriname, Nigeria, India en Iran.

**59%** van de medewerkers heeft kinderen.

**30%** van de medewerkers is alleenstaand en **11%** van de medewerkers heeft een partner zonder kinderen.

### **7.3. Het onthaal van nieuwe personeelsleden**

EVA wil er zorg voor dragen dat elk nieuw personeelslid goed onthaald worden. Voor velen is het de eerste werkervaring, een zorgvuldig verzorgd onthaal is onontbeerlijk. Het onthaal van nieuwe medewerkers verloopt als volgt:

Onthaal bij ondertekening contract: uitleg arbeidsreglement, welkomstbrochure (EVA vzw: wie/wat, afwezigheid/ziekte, verzekeringen, welzijn op het werk, risicofuncties).

Introductievoormiddag voor nieuwe medewerkers: voorstelling EVA vzw; projecten; visie, lonen en vergoedingen; belangrijk om weten: uit het arbeidsreglement, i.v.m. verzekeringen, preventie en bescherming op het werk; vragen staat vrij; evaluatieformulier (onthaal als nieuwe werknemer bij EVA vzw).

Binnen de projecten is er tegelijkertijd een inwerkingsplan en checklist aanwezig. Op die manier kan elk project aftoetsen of de nodige toelichtingen gegeven werden bij alle aspecten van het operationele werk in het project.

Om de sfeer erin te houden en om de personeelsleden de kans te bieden ook collega's uit andere projecten te ontmoeten, organiseren we jaarlijks een personeelsfeest. Bovendien verspreiden we een personeelskrant waarin verschillende rubrieken terugkeren: mededelingen, informatief, reportages, preventierubriek, in de kijker... De personeelskrant, EVA LUNA, verschijnt viermaal per jaar.

De personeelsdienst zorgt voor allerlei personeelsattenties: wenskaarten, sinterklaasattentie, paaseitjes...

### **7.4. Vertrouwenspersoon**

In 2004 behandelde de vertrouwenspersoon klachten in verband met welzijn op het werk die informeel aan haar waren toevertrouwd. Deze werden afgerond en alle betrokken partijen verklaarden zich akkoord met nieuwe werkafspraken en communicatieregels. Op de externe vertrouwenspersoon werd eveneens een beroep gedaan voor het verlenen van advies.

Bij alle klachten bleek dat een klacht grotendeels uiteenvalt in twee componenten:

1. relationele aspect
2. organisatorische en communicatieve aspecten

De laatste aspecten werden doorgegeven aan de betrokken projectverantwoordelijke en de relationele aspecten werden behandeld door de vertrouwenspersoon.

Dit wordt vervolgd in 2005.

## 7.5. Preventie en bescherming op het werk

Elke werkgever moet aansluiten bij een externe diens voor preventie en bescherming. EVA sloot aan bij APRIM. De specifieke taken die de externe dienst voor preventie en bescherming opneemt, zijn de volgende: aanwervingsonderzoek, jaarlijks medisch onderzoek, inenting, medisch onderzoek zwangere werknemers voor onderworpen werknemers.

De opvolging van het inentingsschema blijft een heikel punt. We zullen daarover met APRIM nog duidelijker afspraken maken begin 2005. Bovendien dringen er zich nog meer adequate afspraken op rond het fonds voor beroepsziekten als personeelsleden tijdelijk preventief van de werkvloer verwijderd worden.

De interne dienst voor preventie en bescherming wordt bij EVA vzw opgenomen door de personeelsverantwoordelijke. Die voert de volgende opdrachten uit:

1. info en documentatie i.v.m. welzijn op het werk;
2. maandverslagen, jaarverslag, ongevallensteekkaart;
3. meewerken bij de risicoanalyse, aan preventiemaatregelen en aan procedures bij gevaar en de organisatie van EHBO;
4. secretariaat CPBW;
5. samenwerking interne en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk;
6. jaarlijks onderzoek arbeidsplaatsen (IDPB en EDPB);
7. globaal preventieplan: opstellen en bijsturen;
8. jaaractieplan: evaluatie jaaractieplan, opstellen nieuw jaaractieplan.

## 7.6. Werkgroep welzijn

Vanuit de zorg voor het welzijn van alle medewerkers werd al enige tijd geleden de werkgroep welzijn opgestart. In elk project werkt een medewerker via deze werkgroep mee aan het welzijnsbeleid. Zij zijn de preventiemedewerkers van EVA vzw. Ze signaleren gevaren, klachten, opmerkingen van op de werkvloer, geven advies en doen voorstellen i.v.m. welzijn op het werk. De werkgroep welzijn komt ongeveer viermaal per jaar samen. Volgende punten stonden in 2004 op de agenda:

**06/02/04:** verfijning profiel preventiemedewerker; toelichting jaaractieplan 2004; nieuwjaarsreceptie.

**05/03/04:** dossier stress: feiten i.v.m. arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen: oorzaken, voorstellen tot preventie; gedragscode (in kader van geweld op het werk): voorbeelden, voorstellen.

**11/06/04:** sociale verkiezingen: afvaardiging en comité; brainstorming rond het opstellen van een gedragscode.

**29/10/04:** tekst gedragscode; dossier stress: feiten i.v.m. arbeidsorganisatie, veiligheid, klanten: oorzaken, voorstellen tot preventie.



**10/12/04:** voorstelling volledig dossier stress; jaaractieplan 2005: toelichting; voorstellen klachtenprocedure.

De werkgroep welzijn wordt door de preventiemedewerkers als productief en positief ervaren. Voor de projectverantwoordelijken betekent het een gedeelde verantwoordelijkheid of opvolging. De werkgroep welzijn is ook een instrument tot vorming van de preventiemedewerkers: informatie over wetgeving, informeren en observeren op de werkvloer, feiten verzamelen, afspraken leren mee opvolgen en mee zorgen voor uitvoering, mee helpen zoeken naar mogelijke oorzaken en oplossingen.

Aangezien de materie heel specifiek is en voorkennis vereist is, is vaak wisselen van medewerker niet aangewezen.

Eén samenkomst per seizoen lijkt nog steeds het meest werkbaar en aangewezen.

Sinds mei 2004 is er een Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). De werkgroep welzijn stelde voor de werkgroep te behouden, daar alle vestigingen er in vertegenwoordigd zijn. Twee werknemersafgevaardigden zetelen al in de werkgroep welzijn. Het biedt deze afgevaardigden ook de mogelijkheid nieuws te vernemen over de projecten waar geen werknemersafgevaardigde is. Het CPBW en de werkgroep welzijn hebben andere bevoegdheden. Voor het CPBW ligt dit vast bij wet. De werkgroep welzijn blijft zoals het woord het zelf zegt 'een werkgroep' die participatief en preventief wil werken rond welzijn op het werk.

## **7.7. Sociale verkiezingen**

Op basis van personeelsaantallen in de referentieperiode was duidelijk dat EVA vzw sociale verkiezingen zou organiseren in 2004 en dit voor het eerst. Om een en ander vlot te laten verlopen, werd samengewerkt met een stagiair, derdejaarsstudent maatschappelijk assistent, maatschappelijke advisering van de Katholieke Hogeschool Leuven.

Hij leidde de voorbereiding van de sociale verkiezingen voor het CPBW in goede banen en zorgde voor:

1. de verplichte communicatie voor alle personeelsleden;
2. bijkomende informatiesessies waar de geschiedenis van de sociale verkiezingen en het belang van
3. de vakbondsbeweging en de verkiezingen werden uitgelegd;
4. informatieverspreiding over de werking van het CPBW.

Het resultaat is dat in mei 2004, drie bedienden en één arbeidster werden verkozen tot vakbondsafgevaardigde.

Werknemersafgevaardigden  
Marie-Jeanne Massaer, voor de arbeiders  
Hayat Dahmani, voor de bedienden  
Josiane Willemse, voor de bedienden  
Bouchra Chfira, voor de bedienden  
Rebecca Voets, plaatsvervanger

Werkgeversafgevaardigden  
Linda Struelens, voorzitter  
Daisy Scholts  
Annalisa Gadaleta  
Ilse Van der Veken  
Eva Cloet, plaatsvervanger

Het secretariaat van het CPBW wordt waargenomen door de interne preventieadviseur, Tinne De Rouck.

Binnen de wettelijk voorziene termijn kwam het CPBW samen. Ondertussen werden drie comitézittingen georganiseerd waarbij de nadruk lag op het opstellen van een huishoudelijk reglement. Het is zowel voor EVA vzw als voor de werknemersafgevaardigden een eerste ervaring in syndicaal overleg. Er wordt maandelijks vergaderd.

Op 1 september 2004 werd ELMER vzw geboren en deze verzelfstandiging leidde tot gesprekken met de drie vakbonden waarbij de nationaal secretarissen werden betrokken. Uit de groep personeelsleden van het project ELMER, werd immers een medewerkster tot vakbondsafgevaardigde gekozen door personeelsleden van ELMER en andere EVA-projecten. Door het creëren van een nieuwe vzw, moet een oplossing gezocht worden voor de sociale verhoudingen binnen EVA vzw en ELMER vzw. Deze besprekingen zijn gestart in 2004 en lopen verder in 2005. EVA vzw wil immers werk maken van een solidaire en consequente sociale benadering.

## 7.8. Arbeidsongevallen

In 2004 waren er in totaal 7 arbeidsongevallen en 4 ongevallen op weg naar of van het werk. Dit betekende in totaal 85 dagen werkverlet arbeidsongevallen en 17 dagen werkverlet ongevallen op weg naar of van het werk.

### ARBEIDSONGEVALLEN

Datum	Vorm ongeval	Aard letsel	Werkverlet
09/01/04	Verkeerd heffen	Stijve nek	5
26/01/04	Verbranden bij uitscheppen soep	Verbranding hand	2
15/03/04	Snijden aan snijmachine	Snijwonde duim	13
19/05/04	Stoot rubberspeelband	Verschoven nekwervels	55
06/07/04	Val van glijbaan	Kneuzing ribben	3
02/09/04	Inademing ammoniak bij kuisen	Intoxicatie	5
08/12/04	Verstuiking tijdens dienstverplaatsing	Verstuiking enkel	2

### ONGEVALLEN NAAR OF VAN HET WERK

07/07/04	Aanrijding door fietser op voetpad	Kneuzing knieën	2
24/09/04	Uitgegleden op gladde vloer station	Spierverrekking elleboog	5
29/12/04	Slippen auto	Schaafwonden, spierpijn	7
29/12/04	Uitgegleden op weg naar bus	Spierpijn rug	3

## 8. Trajectbegeleiding en ondersteunende acties

### 8.1. Aanwervingsprocedure

In de loop van 2004 werden enkele sleutelfuncties ingevuld: projectverantwoordelijke van DE BUITELING, projectverantwoordelijke van ELAN en operationeel verantwoordelijke van het dienstencentrum bij AKSENT. De trajectbegeleider assisteerde bij deze rekruteringen door het opstellen van functiebeschrijvingen en door het selecteren van geschikte kandidaten.

Er werd gewerkt aan een consequente manier van inwerking van nieuwe projectverantwoordelijken en kernmedewerkers. De eerste weken worden er individuele informatievergaderingen georganiseerd tussen de nieuwe medewerker en de kernmedewerker.

Deze laatste schenkt aandacht aan alle taken van de nieuwe medewerker en geeft hem of haar alle informatie die hij of zij nodig heeft of nodig zal hebben.

In 2004 werd een minimaal opvolgingsplan afgesproken waarop medewerkers recht hebben die tewerkgesteld worden via een werkervaringsprogramma. Dit opvolgingsplan plant in de loop van de tewerkstellingsperiode interventies die er mee moeten voor zorgen dat de medewerker in opleiding een zinvol en kwalitatief en resultaatgericht traject doorloopt. Dit opvolgingsplan werd uitgewerkt onder leiding van de trajectbegeleider en met de jobcoaches tewerkgesteld in de projecten van EVA.

### 8.2. Uitstroomprocedure en uitstroombegeleiding

De uitstroomprocedure zoals ontwikkeld in 2003, werd in 2004 toegepast. De uitstroombegeleiding wordt centraal aangeboden aan alle projecten.

Deze procedure richt zich naar:

1. DSP-medewerkers van wie het contract eindigt
2. medewerkers met een contract van bepaalde duur
3. gescomedewerkers van wie het contract beëindigd werd.

In de twee laatste gevallen is het de projectverantwoordelijke die de vraag naar uitstroombegeleiding stelt.

De uitstroomprocedure is als volgt:

Aan de projectverantwoordelijke wordt een evaluatie gevraagd van het functioneren van de medewerker in uitstroom.

De trajectbegeleider peilt bij de medewerker naar aspiraties en ambities.

Alle praktische factoren worden in kaart gebracht: beschikt de medewerker over een rijbewijs, eigen vervoer, kinderopvang...

Samen met de medewerker wordt afgesproken hoe de sollicitaties worden aangepakt.

---

Afhankelijk van de bovenvermelde afspraak, worden individuele afspraken gemaakt voor de opvolging van de sollicitaties. De trajectbegeleider neemt contact op met de nieuwe werkgever en volgt de ex-medewerker op.

### **8.3. Ondersteuning van de pedagogisch begeleiders**

De trajectbegeleider ondersteunt alle projecten door de vergadering van pedagogisch begeleiders te coördineren. Hier komen de jobcoaches, pedagogische begeleiders en studie- en stagebegeleiders van alle projecten samen rond onderwerpen die hen aanbelangen. De vergadering beoogt het overdragen van ervaring en het creëren van een forum voor pedagogisch begeleiders over de grenzen van projecten heen.

De volgende onderwerpen werden in de loop van 2004 behandeld:

1. Functiebeschrijving van pedagogisch begeleider en het in kaart brengen van grensgebieden met lijnverantwoordelijken.
2. Nederlandse les op de werkvloer: de ervaring van [www.KureghemNET](#) werd gedeeld en besproken met andere projecten.
3. Studiebegeleiding: de expertise van ELMER werd voorgelegd aan de andere projecten.
4. Leren leren: de inzichten van IBO DE BUITELING werden voorgesteld in een praktische informatiesessie.
5. Opvolging van DSP-medewerkers: een minimumprogramma werd samengesteld waarbij werd aangegeven wanneer functionerings- en evaluatiegesprekken horen plaats te vinden en door wie (pedagogisch begeleider en eenheidsverantwoordelijke).
6. Competentieprofielen: Vitamine W stelde het competentiemodel dat ze ontwikkelden in de loop van twee sessies voor.

De competentieprofielen zullen in 2005 verder worden uitgewerkt en omgewerkt tot evaluatie- en functioneringsinstrument.

### **8.4. Deelname aan jobcoachproject Flora**

In 2004 startte Flora vzw een project rond jobcoaches. Doelstelling van dit project is het belang van de aanwezigheid van een jobcoach aan te tonen. Het loopt tot eind 2006. Flora sprak verschillende organisaties in Brussel, Vlaanderen en Wallonië aan. EVA vzw is een van de organisaties die hieraan meewerken:

AKSENT en DE BUITELING: voor het verstrekken van gegevens en informatie rond de begeleiding van tijdelijke werknemers.

Trajectbegeleider van EVA-kern: voor uitstroomgegevens en gegevens rond samenwerking met externe werkgevers.

In 2004 organiseerde Flora verschillende vergaderingen. De nadruk lag op het samenstellen van fiches waarop deze gegevens kunnen worden genoteerd. Dit is van groot belang voor het welslagen van het project aangezien deze gegevens statistisch verwerkt worden (in samenwerking met de universiteit van Luik). Het was dus zaak om relevante factoren in kaart te brengen en te bespreken welke elementen een rem of hefboom zijn in het behouden van werk. Het gaat hierbij zowel om persoonlijke gegevens van de werknemer in kwestie als om organisatiegegevens.

Het ontwikkelen van deze fiches werd afgerond in 2004 en een eerste test werd gedaan. In 2005 worden kwantitatieve en kwalitatieve gegevens besproken.

### **8.5. Vorming**

In 2004 werd een driedaagse vorming (24 uren) georganiseerd voor alle **leidinggevenden** in de organisatie: projectverantwoordelijken, eenheidsverantwoordelijken (operationeel verantwoordelijken en pedagogisch begeleiders). In samenwerking met PRH werd het volgende thema uitgewerkt: 'in relatie staan als verantwoordelijke met een eigen persoonlijkheid'. Tijdens deze vorming werd dieper ingegaan op de persoonlijke mechanismen die de leidinggevende én de medewerker drijven.

Voor de logistiek verantwoordelijken van alle projecten werd een opleiding georganiseerd (10 uren) die enerzijds poetstechnieken tot onderwerp had en zich anderzijds boog over het nodige poetsmateriaal. De samenwerking met Jobhuis Halle-Vilvoorde verliep uitstekend en leidde tot een poetsplan voor alle projecten.

### **8.6. Specifieke ondersteuningsacties van de EVA–trajectbegeleider**

#### **AKSENT**

De ondersteuning van de trajectbegeleider gebeurde voornamelijk in de vorm van assistentie bij rekruteringsgesprekken.

#### **ELMER vzw**

De ondersteuning van de trajectbegeleider spitste zich voornamelijk toe op de verzelfstandiging en het Nieuwkomersproject. Samen met de trajectbegeleider werd op zoek gegaan naar vier conventies met Brusselse OCMW's om vier artikel 60-medewerksters te laten starten in dit project. De rekrutering gebeurde door ELMER, de administratie werd afgehandeld door de trajectbegeleider.

#### **www.KureghemNET**

De trajectbegeleider begeleidde in 2004 een denkdag met als thema 'het aanbod van www.KureghemNET'. Er werd aandacht besteed aan de factoren die dit project uniek maken en aan het financieel plaatje. Er werd ook gewerkt aan een plan dat de verschillende elementen van het aanbod kwalitatief vooruit kan helpen. Het actieplan wordt opgevolgd in het project.

---

## **ELAN**

Voor ELAN werkte de trajectbegeleider aan functiebeschrijvingen voor de omkaderende functies.

### **Klusjesdienst**

EVA vzw heeft twee klusjesmannen in dienst: één vaste medewerker en één medewerker via een artikel 60-contract van OCMW Anderlecht. Dit maakte het mogelijk om voorbereidende werken te verrichten in het WOK-gebouw in Anderlecht waar www.KureghemNET, ELMER en RISO Brussel gevestigd zijn. De samenwerking met het OCMW van Anderlecht wordt in 2005 voortgezet.

## **9. Ontwikkeling**

### **9.1. Bezoek aan Maillage**

In September 2004 ging EVA op bezoek bij Maillage in Rijsel: een organisatie die zich sinds maart 2000 als doel stelt buurt- en nabijheidsdiensten te ontwikkelen.

Maillage heeft en ontwikkelt zelf geen ideeën, maar tracht mensen met ideeën te helpen in de ontwikkeling ervan. Iedereen krijgt dezelfde begeleiding, ondersteuning en kansen. Maillage biedt enkel ondersteuning aan personen in de ontwikkeling van hun idee. Zij nemen zelf nooit, ook niet tijdelijk, beheerstaken of andere uitvoerende taken op.

Zij begeleiden de ontwikkeling van een idee tot een project in drie fases:

#### **1. De onthaal/oriëntatiefase**

De ideeëndrager wordt aangemoedigd zichzelf en zijn of haar idee in vraag te stellen. Hij of zij zal uiteindelijk beslissen om het project voort te zetten, bij te stellen of af te voeren. 70% van de ideeëndragers beslist om hun idee te laten varen.

#### **2. De begeleidende fase**

Met 30% van de ideeëndragers wordt een akkoord ondertekend om het project in alle aspecten op zijn haalbaarheid te onderzoeken. Het uiteindelijke doel is de oprichting van een afzonderlijke structuur.

#### **3. De opvolgingsfase**

Na het oprichten van de structuur besteedt Maillage veel aandacht aan de gelijktijdige uitbouw van de drie grote actoren van het project. Ze maken een onderscheid tussen:

1. de raad van bestuur', die zich bezighoudt met 'het waarom' van het project;
2. de medewerkers', die zich bezighouden met 'het hoe' van het project;
3. de gebruikers', voor wie en met wie het project gerealiseerd wordt.

---

Maillage zal in geen geval in naam van een van deze actoren spreken. Zij zullen deze mensen helpen hun rol op te nemen en hun stem in de organisatie te ontwikkelen.

Af en toe krijgt Maillage ook de vraag van bestaande structuren om hen te begeleiden in de verdere ontwikkeling van hun project.

Om hun manier van werken te financieren, beschikt Maillage over risicokapitaal dat via de overheid ter beschikking gesteld wordt.

## **9.2. Reflecties bij de werking van EVA naar aanleiding van het bezoek aan Maillage**

Binnen EVA vzw worden nieuwe projecten tot nu toe geconcipeerd en op hun haalbaarheid onderzocht door de bestaande EVA-medewerkers. Een projectleider wordt pas aangetrokken op het moment dat daarvoor de nodige middelen worden gevonden. Wil EVA vzw haar kennis en knowhow ook ter beschikking stellen van andere mensen met ideeën die een project in de sociale economie willen opstarten, dan moet er daarvoor risicokapitaal gevonden worden. Door ook op deze manier projecten op te starten, zou EVA vzw ook bij de geboorte van een project het participatieprincipe trouw zijn.

De druk op projectleiders is zeer groot. Wanneer een projectleider afhaakt blijkt ook dat een nieuwe projectleider vinden voor een bestaand project niet éénvoudig is. Eens iemand nieuw gevonden, wil die het project ook naar zijn/haar hand zetten, wat begrijpelijk, wenselijk en ook noodzakelijk is.

Er kan ook van uitgegaan worden dat hoe meer ruimte de toekomstige projectleider krijgt om het project mee te concipiëren, hoe groter zijn of haar betrokkenheid/engagement zal zijn. En hoe kleiner de kans dat hij of zij vroegtijdig afhaakt.

De projectontwikkelaar van EVA vzw moet er dus over waken dat hij of zij voldoende ruimte laat bij de voorbereiding van een project. Het is ruimte die zal ingevuld worden door de toekomstige projectleider.

Tot op vandaag is het gebruikelijk dat de raad van bestuur van EVA de verantwoordelijkheid draagt over het project in ontwikkeling. Ook de beleidsopvolging, de financiën en de personeelsadministratie worden in een totaalpakket aan ondersteuning aangeboden aan nieuwe projecten. EVA vzw wenst op deze manier voldoende tijd en ruimte te gunnen aan het project en de projectverantwoordelijke om de inhoudelijke-, operationele- en strategische werking uit te bouwen.

Hoe sneller dergelijke taken (beheer, beleid, financiën en personeelsbeleid) in het project uitgebouwd en opgevolgd kunnen worden, hoe beter. Vaak groeit de complexiteit per vakdomein in de loop van de jaren sterk en zorgt de overdracht in een latere fase voor heel wat moeilijkheden. Al deze taken van in het begin door het project laten opnemen, is wenselijk, maar kan alleen als er binnen het project ook voldoende personeel werkzaam is. Komen al deze taken op de schouders van de projectverantwoordelijke terecht, dan verhoogt het risico dat potentiële projectverantwoordelijken worden afgeschrikt door de veelheid aan vereiste competenties en taken.

Kan de opgebouwde kennis en knowhow van de EVA-medewerkers in projectontwikkeling aangewend worden om Brusselaars met ideeën en goesting te ondersteunen in de realisatie van hun idee?

---

### **9.3. Fusie van ELAN, Taverne Groot Eiland en het horecaluik van het Huis van het Nederlands: einde ontwikkelingsfase, begin opstartfase**

Sinds 2003 wordt er gedacht aan een concept om bestaande sociale horeca-initiatieven in Brussel te fusioneren. De fusie moet resulteren in meer opleidingsmogelijkheden, meer diverse werkervaring, hogere kwaliteit van aanbod en diensten, een meer stevige, efficiënte en financieel gezonde structuur die de verdere uitbouw van de activiteiten moet bevorderen. Het doel is om tegen begin 2006 alle bestaande werkplekken onder te brengen in één zelfstandige structuur. In 2004 is, op basis van een duidelijke engagementsverklaring van alle partners, de uitvoerende fase van start gegaan.

Binnen EVA heeft de projectontwikkelaar o.a. het begeleiden van de horecafusie als duidelijke opdracht meegekregen. Enerzijds wordt het meer technische, administratieve, financiële kader voorbereid, in samenwerking met de ondersteuner van EVA. Anderzijds worden de verschillende werkplekken vanuit de praktijk op de fusie voorbereid. Op een driewekelijks fusieoverleg tussen de verantwoordelijken van elke werkplek worden op basis van hetgeen leeft op de werkvloer gezamenlijk beslissingen genomen. Het doel? De verschillende aspecten van de werking op elkaar afstemmen en fusierijp maken.

Gelijktijdig nemen de drie projectverantwoordelijken de toekomstige organisatie en overlegstructuur systematisch onder de loep. Tegen eind 2005 zou tot in detail duidelijk moeten zijn hoe de taken in het toekomstig organigram verdeeld zijn en welke competenties daarvoor noodzakelijk zijn.

In Taverne Groot Eiland werd een nieuwe projectverantwoordelijke aangeworven. Zij zal vanuit de praktijk Taverne Groot Eiland voorbereiden op de fusie en de verantwoordelijkheden overnemen van de huidige projectverantwoordelijke. Om de fusie ook op beheersniveau op te volgen, werd de coördinator van EVA vzw adviserend lid van de raad van bestuur van Taverne Groot Eiland.

Voor het schooljaar 2004-2005 is een tijdelijke overeenkomst gesloten tussen EVA vzw en het Huis van het Nederlands rond de horeca-activiteit in het Huis. Sinds september 2004 staan drie nieuwe medewerkers in voor de uitbating van het cafetaria en de drankvoorziening bij vergaderingen.

De projectontwikkelaar zorgt voor de nodige begeleiding bij de opstart van de activiteit en is ook de gesprekspartner voor de op til staande verbouwingen van de horeca-infrastructuur in het Huis. Ondertussen wordt er gewerkt aan een definitief akkoord tussen het Huis van het Nederlands en de nieuwe horecastructuur.

Bij de aanvang van het nieuwe schooljaar (september 2005) zou op basis van een definitief samenwerkingsakkoord, in een vernieuwde cafetaria, het aanbod en de diensten verder uitgebreid worden. Tegen 2006 wordt de horeca-activiteit in het huis een volwaardig onderdeel van de horecafusie.

#### **9.4. Samenwerking www.KureghemNET en Kurasaw: einde initiatie, begin ontwikkelingsfase**

Beide projecten zijn actief in de G. Moreastraat in Kuregem, Anderlecht. www.KureghemNET legt meer accent op het aanbieden van allerhande ICT-cursussen in hun computeratelier, Kurasaw legt zich vnl. toe op het ontwerpen en aanmaken van drukwerk.

Beide organisaties werken met een aantal contracten van onbepaalde duur in combinatie met een DSP-luik. Het idee groeide om beide organisaties te laten evolueren tot één multimediaproject. In de loop van 2004 voerden de projectverantwoordelijken van beide organisaties verkennende gesprekken. In het najaar van 2004 werd de ontwikkelaar van EVA vzw betrokken bij die gesprekken.

Een proces om de beide organisaties in kaart te brengen, werd opgestart. Stapsgewijs wordt duidelijk op welke terreinen een gemeenschappelijke aanpak mogelijk is en op welke terreinen dit minder vanzelfsprekend is. De meer algemeen ondersteunende technische aspecten lijken zich hiervoor het best te lenen, de meer inhoudelijke het minst.

Er werd wel aangegeven dat juist de koppeling van de inhoudelijke werking doorslaggevend is om tot een fusie over te gaan.

In de loop van de gesprekken kwamen discussiepunten naar boven. Die zijn opgelijst en worden in 2005 verder uitgediept.

Het is nog niet duidelijk of deze gesprekken zullen leiden tot een volledige integratie van beide werkingen of tot een rationele clustering van een aantal functies of in afwachting enkel tot occasionele samenwerkingsverbanden.

Een mogelijkheid is dat er simultaan met de besprekingen, nieuwe punctuele projecten worden opgezet. In het verleden werd al samengewerkt, maar niet altijd even succesvol. De evaluatie van dergelijke gemeenschappelijke activiteiten zou de besprekingen kunnen voeden.

#### **9.5. Een nieuw project: de initiatiefase**

Naast de begeleiding van beide fusieoperaties werkt de ontwikkelaar van EVA aan één nieuw project voor 2005. In 2004 werden een eerste reeks ideeën voorgesteld. De EVA-medewerkers hebben elk vanuit hun vakgebied hun reacties kunnen geven. De ontwikkelaar is met deze feedback opnieuw aan de slag gegaan. Begin 2005 wordt een keuze gemaakt en voorgelegd aan de bestuursleden. Na hun akkoord kan de ontwikkelingsfase van start gaan, waarin het project in al zijn facetten wordt voorbereid en in zijn geheel op de haalbaarheid wordt onderzocht.

---

## 10. Ondersteuning van het werkveld

Half oktober 2004 kon EVA een projectondersteuner aanwerven (via middelen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest). In samenspraak met OOTB en Stads2 zal deze persoon zich in hoofdzaak en in de eerste plaats toelagen op ondersteuning op financieel vlak. De projectondersteuner zal onder meer projecten die erom vragen, assisteren bij het opstellen van een financieel meerjarenplan, op de eerste plaats met het oog op de opmaak van het aanvraagdossier voor de erkenning als PIOW.

De stafmedewerker sociale economie van Stads2 samen met de projectondersteuner van EVA brachten een bezoek aan alle projectcoördinatoren en maakten een inventaris op van de actuele situatie in projecten en de vragen naar ondersteuning. Eind december 2004 werden alle projectcoördinatoren samengebracht. Opvallend was de uitdrukkelijke vraag om een aantal heikele punten, die de werking in ernstige mate belemmeren, dringend aan te pakken. Meer dan ooit zou het beleid partner moeten zijn.

## 11. Specifieke engagementen van vzw EVA

### ELMER

De coördinator van EVA vzw werd voorzitter van ELMER vzw, dit ten voorlopige tittel en in afwachting dat er een geschikte voorzitter gevonden wordt.

In de loop van 2005 neemt de EVA-kern nog een aantal ondersteuningsopdrachten op zich.

De EVA-kernmedewerkers zochten in de loop van 2004 mee naar oplossingen voor alle mogelijke punctuele vragen die de coördinator van ELMER vzw stelde.

### AKSENT

In het najaar was de ondersteuning van AKSENT intensief. Dit alles heeft te maken met de plannen van AKSENT om het gebouw van de Lodewijk de Raetstichting aan te kopen. Onderhandelingen werden gevoerd met de verkoper. Een notaris werd in de arm genomen. En er werden financiële middelen voor de aankoop van het gebouw gezocht. Gesprekken op verschillende kabinetten en administraties waren noodzakelijk om tot een afstemming te komen voor de inhoudelijke invulling van het Lodewijk de Raetgebouw en de daaraan gekoppelde financiering. Eind december 2004 hebben we de principiële akkoorden voor de financiering van het gebouw. Een gedeelte van het aankoopbedrag zal geleend worden via het Kringloofonds. Intussen tekende EVA het compromisakkoord. VZW AKSENT wordt opgericht begin 2005. Zodat de nieuwe vzw klaar is om de authentieke aankoopakte te kunnen ondertekenen.

### Fusie Taverne- ELAN –Huis van het Nederlands

Naar aanleiding van de fusie werd de coördinator van vzw EVA gevraagd deel te nemen aan de bestuursvergaderingen van Taverne.

#### **IBO DE BUITELING**

Bij de jaarwissel eind 2003 begin 2004 trok de EVA-coördinator tijdelijk in bij het project DE BUITELING in afwachting dat de nieuwe projectleider op 16/01/2004 in dienst kwam. Na een korte inwerkingsperiode had de projectleider de zaken goed onder de knie en werd opnieuw meer afstand genomen van het project.

Het ICT-programma dat ontwikkeld werd op maat van DE BUITELING om het administratief werk te vereenvoudigen, was eind december 2004 nog niet volledig in orde. Doorheen het jaar werden er nog allerlei fouten opgemerkt die voor heel wat ergernis zorgden. Er waren ook telkens bijsturingen nodig. EVA ondersteunde de projectverantwoordelijke bij de uitwerking van de piste om de opvang op één locatie te organiseren. We namen samen de voorgestelde huurovereenkomst door, voerden gesprekken met de verhuurder van de toekomstige lokalen en gaven mogelijke pistes aan waar bijkomende financiering kon gevonden worden voor de verbouwing van de lokalen. De financiering van de werking van DE BUITELING zorgt voor vele kopzorgen. Onder meer kreeg IBO De BUTIELING bijkomende alarmerende berichten over de toekomstige financiering van het FCUD.

#### **www.KureghemNET**

In de loop van 2004 moesten er bij www.KureghemNET enkele personeelsknelpunten aangepakt worden. Sommige vonden hun oorsprong in de organisatiestructuur en de onderlinge taakverdeling. Dit resulteerde in het zorgvuldig uittekenen van alle functieprofielen en een goede afstemming tussen de operationele verantwoordelijkheid en de strategische verantwoordelijkheid in het atelier. Het atelier had in het voorbij jaar ook te kampen met een veelvuldige afwezigheid van de netwerkbeheerder waardoor gemaakte afspraken ook telkens onder druk kwamen te staan. De middelen van Sociale Maribel 5, oudere werknemers, werden expliciet ingezet om dit probleem zo goed mogelijk op te vangen.

#### **WOK gebouw**

Tijdens het jaar 2004 werden verbouwingswerken in het WOK gebouw gepland. Omwille van diverse redenen liepen de geplande verbouwingswerken veel vertraging op. De coördinator van vzw EVA engageerde zich om de rol van bouwheer waar te nemen en volgde vanuit die functie alle werfvergaderingen op. Zij stond in voor de communicatie tussen de architect, de partners in het WOK gebouw en de aannemers. De financiële opvolging van deze verbouwingswerken werden gestuurd door coördinator van EVA. Voor de deadline konden de werken uitgevoerd worden. De aanpassingswerken zorgden voor gedaanteverwisseling in het WOK gebouw. Intussen nam de coördinator van EVA ook deel aan overlegvergaderingen met de bedoeling om ondermeer komen tot een gezamenlijk kwalitatief beheer van de verschillende "infrastructuren" in. De plannen liggen voor om vzw WOK om te vormen en klaar te maken om het beheer van de infrastructuur en de inhoudelijke programmatie van de zaal Excelsior op te nemen.

## **12. Bestuursorganen EVA vzw**

Tijdens de raad van bestuur van 27 juli 2004 nam Elke Roex ontslag als voorzitter van EVA vzw. Veerle Van Kets nam de fakkel over.

EVA wenst op elk ogenblik haar politieke neutraliteit te behouden. Om te vermijden dat persoonlijke of politieke belangen zouden primeren op de belangen van EVA vzw werd een gedragscode voor bestuursleden overeengekomen.

De vernieuwde missie van de vereniging werd opgenomen in de statuten. Tegelijkertijd maakte EVA zich klaar om tegen eind december 2004 te voldoen aan alle eisen van de nieuwe vzw-wet. Daarom werden de statuten van EVA vzw ook ter controle voorgelegd bij Procura. Op de algemene vergadering van 15 december werden de vernieuwde statuten goedgekeurd en werd de samenstelling van de bestuursorganen aangepast. Enkele nieuwe vrijwilligers konden aangetrokken worden. Spijtig genoeg moesten we ook afscheid nemen van twee andere bestuursleden. In de algemene vergadering koos EVA ervoor om drie leden op te nemen die tegelijkertijd ook personeelslid zijn. Ook via dit kanaal krijgt de participatie bij EVA concreet vorm.

## **13. De projecten van EVA in de kyker**

## 13.1 Aksent

### 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. We baten hiervoor een dienstencentrum uit en bieden aanvullende thuiszorgdiensten bij ouderen en hulpbehoevenden.

Het dienstencentrum is een onthaal- en ontmoetingsplaats 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.

### Personeel

#### Tewerkstelling

AKSENT is 2004 gestart met op kaderniveau een coördinator, een operationeel verantwoordelijke en één pedagogisch begeleidster en op operationeel niveau twee helpsters tewerkgesteld via artikel 60 en vier in DSP-contract.

Dit evolueerde gedurende het jaar naar vier leidinggevenden (de functie van operationeel verantwoordelijke werd opgesplitst in iemand voor het dienstencentrum en iemand voor de aanvullende thuiszorg) en verder acht mensen in DSP-contract en drie in artikel 60. Momenteel zijn er dus 15 mensen tewerkgesteld bij AKSENT.

Halfweg 2004 werd de personeelsploeg opgesplitst in een team voor het dienstencentrum en een team voor de aanvullende thuiszorg. Dit bracht zowel naar de helpsters als naar de praktische organisatie binnen AKSENT, veel duidelijkere structuren met zich mee.

### Opleiding

Via een samenwerkingsverband met Familiehulp, heeft AKSENT vijf vaste plaatsen gekregen binnen de door hen georganiseerde opleiding 'allochtonentraject polyvalent verzorgende'. Deze loopt gedurende de twee jaar, twee dagen per week. Vijf helpsters startten met deze opleiding op 1 november 2004.

De andere helpsters volgen een intensieve opleiding Nederlands, om hun niveau te verbeteren zodat zij probleemloos kunnen participeren binnen de werking.

## Dienstverlening

### Lokaal dienstencentrum

Als lokaal dienstencentrum hadden we, na de oprichting, één jaar om aan alle erkenningvoorwaarden uit het decreet te voldoen. Na een evaluatie hiervan, hebben we sinds het najaar 2004 een definitieve erkenning, met een afwijking voor infrastructuur.

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 en we fungeren als 'doorverwijzer' en informatieverlener voor inwoners van de wijk. De activiteitenkalender wordt participatief opgesteld, samen met gebruikers en personeel.

Het bestand van gebruikers breidde zich in 2004 uit tot 60 (geregistreerde) buurtbewoners.

In 2004 werden ook de onderhandelingen opgestart voor de aankoop van een gepaste infrastructuur op het Liedtsplein.

### Aanvullende thuiszorg

De aanvullende thuiszorg werd, op basis van een evaluatie van de geleverde diensten het voorbije jaar, in 2004 beperkt tot drie diensten: boodschappen, huishoudelijke hulp en oppas. AKSENT heeft in 2004 samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met verschillende organisaties (onder andere reguliere thuiszorgorganisaties) om zo de dienstverlening en doorverwijzing te optimaliseren.

Eind 2004 tellen we gemiddeld 160 uur gepresteerde diensten per maand en hebben we 65 geregistreerde klanten.

### Financiën

Wat betreft het personeel, hebben we acht DSP-contracten, gesubsidieerd vanuit BGDA, met daarbij twee gescocontracten op A1-niveau, voor de omkadering van deze DSP'ers. Vanuit het OCMW van Schaarbeek hebben we één artikel 60-contract en vanuit dat van Anderlecht twee. Het loon van de operationeel verantwoordelijke aanvullende thuiszorg komt van het Experimentenfonds voor buurt- en nabijheidsdiensten (federaal), maar is zeer onzeker. Deze subsidiëring liep nor-



maal af op 31 oktober en werd toen voor twee maanden verlengd. Het loon van de projectleider komt van subsidies van de VGC, door de erkenning als lokaal dienstencentrum. Zij subsidiëren ook een deel van de werkingskosten van het centrum, evenals de Vlaamse Gemeenschap dit doet. Van de gemeente Schaarbeek krijgen we ook jaarlijks een kleine subsidie.

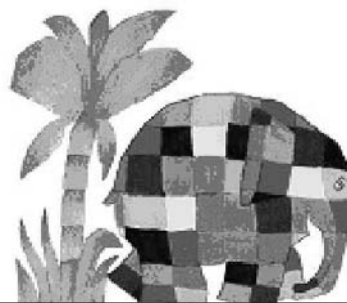


Wat betreft de werkingskosten van de aanvullende thuiszorg, is er geen subsidiëring voorhanden, wat spijtig genoeg de werking van de aanvullende thuiszorg en het hanteren van aangepaste, sociale tarieven, hypothekeert.

Een gedeelte van het opleidingsluik wordt gefinancierd via PC 329, voor het andere deel zijn we nog op zoek naar middelen.

Bij VIPA dienden we een dossier in voor het bekomen van middelen voor de aankoop en verbouwing van een gepaste infrastructuur. Dit dossier werd op 9 november goedgekeurd.

Het United Fund of Belgium keurde de aanvraag voor een minibus goed.



### 13.2. Inburgering en kinderopvang



Vanuit de werking van ELMER, een verzelfstandigd project van EVA vzw, werd een samenwerking aangegaan met de VGC, het VBJK (een expertisecentrum voor opvoeding en kinderopvang), en drie Brusselse kinderdagverblijven.

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

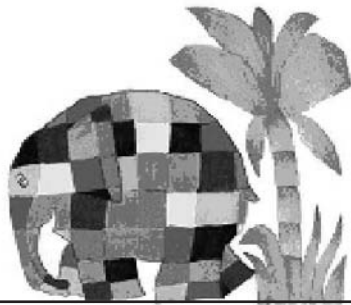
Het opzet van het experiment is vijftien extra plaatsen te creëren voor kinderen van 'nieuwkomers'. Dit gebeurt in een partnerschap, waarbij elke partner een eigen inbreng en verantwoordelijkheid heeft.

De drie kinderdagverblijven - Joostefien, De Ketjes en het Brussels kinderdagverblijf van de Helihavenlaan - engageren zich om elk vijf plaatsen vrij te houden voor deze doelgroep. De 'toeleiding' van kinderen en ouders gebeurt door de onthaalbureaus.

Het expertisecentrum VBJK neemt de inhoudelijke en pedagogische begeleiding van de betrokken kinderdagverblijven in het omgaan met diversiteit.

EVA vzw staat in voor een derde luik: de tewerkstelling en opleiding van vier 'nieuwkomers'. Deze mensen worden aan de teams van de genoemde kinderdagverblijven toegevoegd. Ze krijgen tijdens hun tewerkstelling de kans om de opleiding 'kinderzorg' te volgen.

Om dit opleidingstraject te doorlopen is een opeenvolging van contracten nodig. De medewerkers star-



## INBURGERING EN KINDEROPVANG

---

ten in een artikel 60-contract van het OCMW en gaan daarna over in een doorstromingscontract (DSP). Na deze tewerkstelling worden de medewerkers begeleid in het vinden van een job in de kinderopvang.

De jobcoach van vzw EVA begeleidt de medewerkers. Dit houdt individuele studie- en werkbegeleiding in. De jobcoach verzorgt ook de communicatie tussen de werkplaats, de opleidingsinstelling en het OCMW.

Het experiment werd in de loop van 2003 geconcipeerd en gestructureerd en loopt tot eind 2006. 2004 was het eerste projectjaar.

De rekrutering en selectie van de medewerkers heeft veel tijd in beslag genomen. Dit had alles te maken met de artikel 60-contracten. Door een wijziging in de regelgeving en een vertraagde toezegging van contingenten aan de OCMW's zijn hier enkele maanden verloren gegaan.

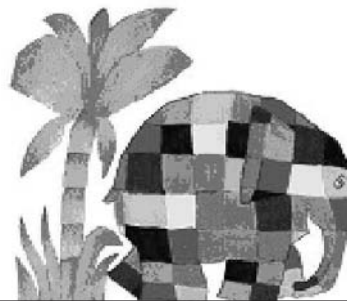
In de eerste helft van 2004 werden de vier medewerkers – twee van Nigeriaanse, één van Turkse en één van Albanese afkomst - geselecteerd.



In afwachting van het tekenen van hun contracten, volgden ze extra cursussen Nederlands, zodat ze beter voorbereid waren voor de start van de kwalificerende opleiding 'Kinderzorg' bij het CVO in Anderlecht in september.

Ten vroegste juni 2006 zullen de eerste medewerkers afstuderen en het attest 'Kinderzorg' behalen. Dit attest zal voor enkele medewerkers een diploma worden, indien we erin slagen hun kwalificaties behaald in eigen land te laten erkennen door het Vlaams ministerie van Onderwijs. Hiervoor zullen we in 2005 actie ondernemen.

## INBURGERING EN KINDEROPVANG



De eerste maanden van tewerkstelling zijn goed verlopen. De opleidingen zijn aangevat. De medewerkers hebben de kans gehad zich te integreren in hun werkplaats. Hoewel dit voor de ene vlotter verliep dan voor de andere, is de eerste balans zeker positief.

Door structurele veranderingen bij EVA vzw en bij ELMER vzw, zal het project in 2005 overgedragen worden aan ELMER vzw. Hiervoor zullen de nodige stappen gezet worden naar de subsidiërende overheid, de VGC en de betrokken OCMW's.



### 13.3. IBO De Buiteling

## 2004: elke stap was er één in de goede richting, of... hoe De Buiteling groeit en vooruitgaat

In 2004 zijn we nooit stil blijven staan; dankzij de inspanningen van iedereen hebben we veel stappen vooruit (en in de juiste richting) gezet, zowel wat interne organisatie als externe communicatie betreft.



Gemeenschapscommissie op vraag van alle Brusselse IBO's.

Op basis van deze vorming startten we het opstellen van dit handboek/werkboek. In 2004 werd er in de algemene teamvergaderingen regelmatig aandacht geschonken aan de visies van iedereen rond alle beleidspunten (pedagogische visie, ouderbeleid, personeelsbeleid...) Dit alles werd gebundeld, niet alleen in het kwaliteitshandboek, maar ook in een infobrochure voor onze ouders.

Wat we tijdens het opstellen van dit handboek opgemerkt hebben, is dat er nog geen waterdichte procedure bestond voor het registreren van klachten. Klachten gingen in het verleden vaak verloren doordat de vragen aan de verkeerde personen werden gesteld. Dankzij onze nieuwe klachtenprocedure wordt alles veel nauwer en stipter opgevolgd en nu, een half jaar later, wordt ook duidelijk dat er veel minder klachten zijn, omdat iedereen met zijn/haar vragen onmiddellijk naar de juiste persoon wordt doorverwezen.

#### **Een IBO met een sterk onderbouwde pedagogische visie**

Tijdens het voorbije jaar merkten we meer en meer dat we een snelgroeiend project zijn. Onze ambities groeien mee. DE BUITELING wil meer dan 'leuke activiteiten' aanbieden; DE BUITELING wil meewerken aan een maatschappij van gelijke kansen, door het organiseren van buitenschoolse kinderopvang gebaseerd op de volgende pedagogische principes:

### Interne organisatie

#### **Werken aan kwaliteit: een dagelijkse opdracht**

Het werken aan kwaliteit was en is nog steeds een van onze belangrijkste aandachtspunten. In het najaar van 2003 en het voorjaar van 2004 volgde een van onze medewerkers een vorming rond het opstellen van het Kwaliteitshandboek. Deze vorming werd georganiseerd door de Vlaamse

De ontwikkeling van de democratische geest en de burgerzin;

De versterking van het zelfvertrouwen en de autonomie van het kind;

Het stimuleren van de sociale competenties van het kind om het samenleven tussen verschillende culturen, talen, sociale achtergronden, enz. te bevorderen.

Om deze principes waar te maken en ze te structureren in ons aanbod, hebben we beslist dat een pedagogisch verantwoordelijke onmisbaar is. In maart 2005 is onze splinternieuwe pedagogisch verantwoordelijke bij DE BUITELING aan de slag gegaan.

#### **De kinderen eerst**

Globaal genomen is het aantal kinderen in de opvang stabiel gebleven en zelfs lichtjes toegenomen in vergelijking met 2003: zo'n 160 tot 170 aanwezige kinderen tijdens de gewone opvangmomenten 's avonds. Ook tijdens de opvangmomenten op woensdag bleef het aantal kinderen in vergelijking met 2003 gelijk. De ochtendopvang in Maria Boodschap en Sint Joris blijft rustig, met een gemiddelde aanwezigheid van een 15 tot 20 kinderen.

Uitgesplitst naar de verschillende scholen merken we dat Maria Boodschap onze grootste locatie blijft, met 90 tot 100 kinderen per dag. Meer dan de helft van de schoolpopulatie maakt gebruik van ons opvangaanbod.

In Sint Joris vangen we dagelijks 50 tot 60 kinderen op. Op Sint Joris is het aantal kinderen gestegen in vergelijking met 2003. De reden hiervoor is de stijging van de schoolpopulatie tot 230 (voorheen slechts om en bij de 180).

Onze kleinste opvanglocatie blijft De Kleurdoos met een aanwezigheid van 20 tot 30 kinderen per dag. Het aantal opgevangen kinderen daalt er echter. Hiervoor zien we twee belangrijke redenen. De school besliste om de opvang van de kinderen in hun wijk-school (Vaartstraat) voortaan zelf te organiseren. Hierdoor vielen ongeveer 10 kinderen weg. Daarnaast constateren we dat in De Kleurdoos de overgrote meerderheid van de ouders niet werkt en bijgevolg niet geneigd is om hun kinderen naar een betalende opvang te sturen.



Tijdens de vakantiewerking beperken we ons aantal kinderen tot 60, dit om de kwaliteit van de opvang te kunnen verzekeren. We merken dat de vier leeftijdsgroepen (onthaalklas en 1ste kleuterklas, 2de kleuterklas, 3de kleuterklas en 1ste leerjaar, 2de-3de-4de-5de-6de leerjaar) telkens volzet zijn en dat er met name voor de drie jongste groepen telkens een overbevraging is. Opvallend is dat het overgrote deel van de kinderen vaste klanten zijn die elke vakantie weerkeren en elkaar over de scholen heen kennen. Ten slotte valt ook op dat om en bij de 20 % van de kinderen die we tijdens de vakantie opvangen naar school gaat in Sint Jan Berchmans. De voornaamste redenen hiervoor zijn dat de opvang georganiseerd wordt in Sint Joris (vlakbij Sint Jan Berchmans), dat een aantal van onze klanten van Sint Joris en Maria Boodschap naar Sint Jan Berchmans verhuisd zijn en dat tevreden klanten heel wat mond-tot-mondreclame gemaakt hebben.



#### **Een nieuw dak voor DE BUITELING en een nieuwe vzw**

Door de kwalitatieve maar ook de kwantitatieve groei van ons project was het nodig om op zoek te gaan naar grotere opvangruimtes, waar de gezamenlijke opvang van de drie verschillende scholen kon doorgaan.

In het voorjaar 2004 hebben we kennis genomen van de verhuizing van de Kunsthumaniora, gesitueerd in de Moutstraat. Daardoor kwam een oppervlakte van 900 m<sup>2</sup> vrij. In september 2004 hebben

we de huurovereenkomst getekend met de Scholengroep Brussel, eigenaar van de infrastructuur. De lokalen zijn in goede staat, maar een grondige verbouwing is nodig om conform te zijn aan de regelgeving van Kind en Gezin en om de ruimte, bedoeld voor schools gebruik, aan te passen aan de behoeften van een buitenschoolse opvang.

In de nieuwe infrastructuur krijgt elke ruimte een bestemming; zo plannen we bijvoorbeeld een expresruimte (muziek- en theateractiviteiten worden expliciet middelen om onze doelstellingen zoals een sociale mix te bereiken), een vertel- en voorleesruimte (taalstimulering), een bewegingsruimte, een computeratelier, enzovoort. Daarmee kunnen we ook de competenties van het personeel beter benutten en ontwikkelen: iedereen kan zich specialiseren in een bepaald thema en nieuwe vaardigheden en kennis ontwikkelen, dankzij een aangepaste begeleiding en opleidingen.



Door ons project (één infrastructuur voor de verschillende scholen) en door de pedagogie die ons project onderbouwt, willen we dat kinderen elkaar leren kennen en met elkaar leren omgaan, niet alleen op basis van hoe ze van elkaar verschillen, maar ook op basis van wat ze met elkaar bindt. We kijken verder dan naar integratie alleen, omdat integratie een bestaand model veronderstelt; we willen liever dat de kinderen samen hun model opbouwen, dat ze, via het vaststellen van gemeenschappelijke doelstellingen, leren hoe de diversiteit verrijkend is en hoe ze banden kan smeden.

Een nieuw onderkomen is goed, maar een nieuwe vzw is toch beter. DE BUITELING vzw heeft het licht gezien op 29 december. Dit is ook de eerste formele stap naar de verzelfstandiging van ons project, dat op dit moment nog deel uitmaakt van EVA vzw.

## Externe communicatie

### De kikker gaat, de kikker blijft

De kikker is al lang het gezicht van DE BUITELING, maar het werd tijd om hem een nieuwe omgeving te geven. We kregen dus een nieuw logo: 'de kikker in de stad'. Onze kikker speelt in een kleurige, veelzijdige stad, zwaait en lacht, gaat weg of is misschien pas aangekomen ... Ons nieuw logo spreekt de verbeelding aan van groot en klein en toont duidelijk de dynamiek van onze groeiende organisatie.

Sinds september 2004 kan iedere geïnteresseerde onze website bezoeken: "[www.debuiteling.be](http://www.debuiteling.be)". Deze site werd opgesteld in samenwerking met Digitaal Brussel (VGC). Zij maakten het algemene ontwerp, terwijl de bewerking van de website in de handen blijft van DE BUITELING. In het najaar volgden enkele medewerkers een webdesigncursus bij de VGC, zodat zij de website regelmatig kunnen updaten, aanpassen en nieuwe ideeën kunnen invoeren.

Met onze website willen we:

Onze activiteiten promoten;

Inzet en realisaties van het personeel valoriseren;

Personeel motiveren om ICT te gebruiken;

Dankzij gestructureerde activiteiten de kinderen dichter bij ICT brengen

(zo gaat er tijdens de paasvakantie 2005 een workshop door i.s.m. met Imagica).





---

**In 2004 vierde DE BUITELING zijn 5de verjaardag!**

Op 12 mei 2004 werd ons vijfjarig bestaan gevierd: het werd een leuke kindernamiddag met talrijke gevarieerde activiteiten gegeven door onze eigen medewerkers en een aantal externe partners (Chiro Brussel, Buurtsport, De Markten, VGC sport, circusschool Antwerpen...). 's Avonds was er nog een 'kleine' receptie voor de 200 ingeschreven kinderen en hun ouders.

Het werd een groot succes en deze activiteit was ook de gelegenheid voor DE BUITELING om vele contacten te leggen met de ouders, de plaatselijke politici en alle mensen en organisaties die DE BUITELING een warm hart toedragen.

## 13.4 www.KureghemNET

### Onze activiteiten

**Faciliterende diensten:** organisaties, verenigingen, scholen maken gebruik van de infrastructuur van



KureghemNET (KN) en/of doen een beroep op de lesgevers.

Negen verschillende gebruikersgroepen, waaronder de Voorzienigheidsschool met vier leerjaren, Kurasaw, Oniko, Tracé, Imagica, KIK, Brusselleer, Convergence, Alhambra maakten gebruik van dit aanbod. In totaal participeerden hieraan ongeveer 295 deelnemers.

**Open inloop:** vrij atelier, je kan doen wat je wil: van educatief, recreatief tot creatief bezig zijn.

Dit atelier staat open voor iedereen, maar de hoofdgebruikers zijn vooral kinderen en jongeren. De belangstelling voor de vrije inloop was gedaald in de eerste helft van het jaar, zodat we inhoudelijk wat bijgestuurd hebben in de tweede helft, met een positief resultaat. In totaal realiseerden we tijdens de vrije inloop 2964 computeruren.



**Eigen cursusaanbod:** initiatiecursussen pc, Word, Excel, Publisher...

25 korte cursusmodules van telkens vier sessies van twee uur. Twaalf cursussen vonden plaats in de voormiddag, dertien 's avonds. 181 personen namen hieraan deel, uitsluitend volwassenen, met een sterke aanwezigheid van vrouwen.

**Cursus op verplaatsing:** een animator van KureghemNET begeleidt een groep in een andere organisatie. Zowel bij Onder Ons in Molenbeek als bij het computeratelier Nords@it werden er vanaf september lessen gegeven door twee begeleiders van KureghemNET, aan in totaal 44 vrouwen.

**Projecten:** langdurige cursussen voor specifieke groepen.

Het eerste Femin@project werd gestart in januari en beëindigd in juni. Elf vrouwen namen hieraan deel. Zij realiseerden een boekje: verhalen voor kinderen. Een tweede project kwam er in september. Dertien vrouwen namen hieraan deel.

Seniorclub, elke vrijdagvoormiddag, werd bezocht door zes deelnemers. Vanaf oktober werd voor dit project samengewerkt met de schepen voor Sociale Actie van Anderlecht. Zestig senioren schreven zich in na een publiciteitscampagne in de gemeente. Er werd gestart met een eerste groep van twintig deelnemers. Begin 2005 start er een tweede groep.

**Vakantieactiviteiten:** creatieve ateliers voor kinderen en jongeren tijdens de vakantieperiode. In de **krokusvakantie** maakten een achttal kinderen een beeldverhaal, gedurende drie sessies van vier uur. In de **paasvakantie** werd tweemaal een thema-atelier opgezet. Het eerste thema was 'Ken je wereld', het tweede atelier was een sportquiz. In totaal waren er 27 deelnemers. Tijdens de twee weken van de **kerstvakantie** werden er twee digitale voetbaltornooien georganiseerd. Een grote opkomst van telkens twintig jongeren.

## Opleiding en resultaten

De computeropleidingen voor de medewerkers zijn gericht op het behalen van het (basis)certificaat ECDL (Europees computerrijbewijs). Naast de effectieve opleidingen zijn er de trainingen on the job, begeleiden van en lesgeven aan individuen en groepen. Resultaat van de opleidingen: vier personen behaalden het basiscertificaat ECDL, drie staan nog één test ver van dit certificaat. Twee personen moeten nog één test afleggen om het volledige certificaat te behalen.

Opleiding Nederlands: vier personen kregen intern opleiding Nederlands in samenwerking met Brusselleer, gedurende 9u/week. Drie medewerkers volgden gedurende 15 weken opleiding Nederlands bij het Centrum voor Volwassenenonderwijs (CVO). Vanaf januari 2005 volgen alle medewerkers vervolgoopleidingen binnen het CVO.

In februari en maart beëindigden twee medewerkers hun opleidingstraject. Twee andere medewerkers zetten hun opleidingstraject voort. Vanaf 1 april 2005 zal het nieuwe opleidingsluik, dat modulair is samengesteld, gelijktijdig gestart worden door vijf nieuwe medewerkers.



## In de buurt

Hoe verbeteren we de publiciteit, moeten we vrijwilligers in de werking inschakelen, hoe kunnen we meer allochtone senioren bereiken... waren enkele van de vragen waarover de advieswerkgroep van bewoners zich in een zevental vergaderingen uitsprak.



De gemeente Anderlecht lanceerde haar website met een promotiecampagne waaraan ook KN deelnam. In de daaraan verbonden wedstrijd vielen negen van de zestig deelnemers van KN in de prijzen. Tevreden waren zowel medewerkers als klanten.

KureghemNET, samen met Kurasaw, speelt mee in het wijkcontract Raad, als partner van het RISO-woonproject. De projectverantwoordelijke zetelt eveneens in de Plaatselijke Commissie voor Geïntegreerde Ontwikkeling (PCGO).

## Werken aan de toekomst

Op 9 maart organiseerde KureghemNET samen met Nords@it een werkseminarie. Tijdens dit seminarie werden de respectievelijke werkingen, via een leuke film met getuigenissen, voorgesteld aan beleidsmensen, partners en geïnteresseerden op het terrein. Tevens werden in een debat de noodzakelijkheid en de mogelijkheden tot structurele inbedding van digitale kansprojecten besproken met vertegenwoordigers van het beleid en deskundigen. Er werden een paar voorstellen gelanceerd, die nu nog waargemaakt moeten worden op het terrein.

Zijn de PIOW's een mogelijkheid voor KN om zich structureel te verankeren? De ontwikkelingen worden op de voet gevolgd.

Met het oog op versterking van hun beide werkingen zoeken Kurasaw en KureghemNET naar meer inhoudelijke en structurele samenwerking.



---

## In de kijker

[www.kureghemnet.org](http://www.kureghemnet.org), is gelanceerd in 2004. Deze website is door de medewerkers zelf gemaakt. Ze is voor verbetering vatbaar, maar toch zijn we er al een beetje trots op.

**KureghemNET en Nords@it, In Zicht** is de titel van een krachtige film, waarin de werking van de beide projecten aan de hand van sprekende beelden en getuigenissen wordt voorgesteld.

Mijn stad, motor voor een duurzame ontwikkeling' was het thema van een wedstrijd, die gelanceerd werd door de ministers Marie Arena (Grootstedenbeleid) en Freya Vandenbossche (Duurzame Ontwikkeling). KN viel in de prijzen en werd 5000 euro en een boom rijker...

### 13.5 ELAN

ELAN is een sociaal horecaopleidingsproject opgestart door vzw EVA. ELAN biedt tewerkstelling aan mensen die in aanmerking komen voor een tewerkstelling in het DSP-programma. Eind december 2004 stelt ELAN zes 'doelgroep' medewerkers tewerk. Vijf medewerkers hebben een DSP contract en één iemand is tewerkgesteld met een overeenkomst in het kader van artikel 60 van de OCMW-wet.

ELAN baat een cafetaria uit en beschikt over twee vergaderlokalen, deze zijn gesitueerd in de CSC-gebouwen in de Vooruitgangstraat 331, 1030 Brussel



### AANBOD EN GROEIPOTENTIEEL

#### Klanten en publiek

In de zomer van 2004 probeerde ELAN de buffetformule uit. Een bordje van 3 euro of eentje van 5, bracht de ploeg tot nieuwe inzichten en stimulansen. De buffetformule was zeker een succes, maar de keuken beschikt over onvoldoende infrastructurele mogelijkheden om de nodige kwaliteits- en hygiënegaranties te waarborgen. Doorheen het jaar maken uiteraard nog meer mensen gebruik van de cafetaria.

Vanaf september paste ELAN het aanbod aan, er werd gestreefd naar variatie en originaliteit. Tegelijkertijd vestigden zich nieuwe organisaties die meteen klant werden van ELAN. Opvallend is zeker dat we nieuwe klanten konden aantrekken die broodjes meenemen. Dit is voor ons een goede zaak aangezien we tussen de middag telkens plaats te kort hebben. Er waait een nieuwe wind door ELAN en er wordt flexibel ingespeeld op de noden en vragen van de nieuwe en bestaande klanten.



## Zaalverhuur

Tegenover de cijfers van 2003 is er een omzetstijging van 30% op gebied van zaalhuur, dit dankzij een aantal tevreden klanten, soms zelfs afkomstig van buiten Brussel. De verhoging van de zaalverhuur is ook te wijten aan interesse van organisaties buiten de 'sociale' sector waardoor er meer evenwicht is tussen de week- en weekendactiviteiten.

## Catering

Geïnspireerd door het fusieoverleg en verrast door de vraag, realiseerde ELAN verschillende recepties op verplaatsing. Alleen al het enthousiasme van de ploeg leidde tot succes.

Ook ter plekke wordt er aan catering gedaan, gaande van een verzorgde schotel met broodjes tot een nieuwjaarsdiner met drie gangen voor zeventig personen.

We zouden in de toekomst nog meer catering opdrachten moeten kunnen verzorgen. Ze zijn zinvol als leerproces en tegelijkertijd verhogen ze de rentabiliteit van het project. Het is een uitdaging die wij zeker wensen uit te bouwen.

## OPLEIDING EN TEWERKSTELLING

Drie doelgroepmedewerkers beëindigden hun contract in 2004. Een van hen vond een voltijdse job in de reguliere sector. Via de trajectbegeleiding van EVA, worden de twee andere nog steeds opgevolgd in hun uitstroom.

Er wordt geopteerd om nieuwe doelgroepmedewerkers gefaseerd in tijd te engageren om destabilisatie in een overgang te vermijden.

Het opleidingsplan werd verfijnd op basis van de commerciële activiteiten en piekmomenten. Vakantieperiodes werden gepland als opleidingsblokken en gebruikt als initiatiemomenten voor nieuwe functies in het draaischijfsysteem. Takenlijsten worden per functie concreet gemaakt en opgevolgd.

Het invoeren van een dagelijkse stockopvolging maakt de doelgroepmedewerkers vertrouwd met administratie die gelijkaardig is met die van de HACCP-wetgeving.

Het aanbod van Flora om in 2005 een jobcoach ter beschikking te stellen, garandeert de nieuwe medewerkers een kwalitatieve begeleiding naar werk.

## ELAN FINANCIËEL

In augustus werd de administratief medewerker vervangen door een nieuw personeelslid. Er werd geopteerd dit te combineren met een analyse van de bestaande kantoororganisatie. De projectverantwoordelijke is vragende partij om op dit terrein in 2005 meer ondersteuning te krijgen van de kernstructuur van vzw EVA.



In het kader van de verzelfstandigingspolitiek van EVA acht ELAN het belangrijk over een evenwichtige balans te beschikken en op een autonome manier de cijfers te kunnen analyseren. ELAN vraagt aan EVA de begeleiding en ontwikkeling van enkele eenvoudige instrumenten hiervoor.

Zowel de inkomsten van zaalhuur als die voor verbruik stegen in 2004.

## HORECAFUSIE

2004 was het aanzetjaar voor een fusie tussen ELAN, Taverne Groot Eiland en het Huis van het Nederlands. Het clusteren van deze drie organisaties leidt zowel structureel als opleidingsmatig tot meer bewegingsruimte. Op alle terreinen zou dit voor ELAN een goede zaak zijn.

De nieuwe structuur zal over een verscheidenheid aan statuten beschikken (art. 60 in Huis van het Nederlands en ELAN; DSP bij ELAN en gescó's bij Groot Eiland) waardoor er meer ruimte is voor interne doorstroming.



De drie organisaties bieden op een ander terrein hun diensten aan (Huis van het Nederlands: koffiepauzes, ELAN: lunches, snacks en kleine maaltijden en Groot Eiland heeft als taverne een uitgebreide kaart), wat een variatie aan opleiding oplevert.

Door het fusioneren beschikt de nieuwe organisatie over meer omkaderingsmogelijkheden waardoor de basis op de werkvloer er kwalitatief alleen maar op vooruit kan gaan.

Na de zomer werden de fusieonderhandelingen concreet gemaakt door een samenwerkingsakkoord tussen de plekken. Concreet gebeurt dit nog steeds in de vorm van een tweewekelijks fusieoverleg tussen de drie projectverantwoordelijken. Er wordt afgetast hoe de plekken maximaal op elkaar afgestemd kunnen worden en stappen worden gepland en uitgevoerd. Er wordt gestreefd naar kruisbestuiving in de vorm van bijvoorbeeld gemeenschappelijke caterings.

Er wordt gewerkt aan een duidelijke profilering met de bedoeling samen in aanmerking te komen voor een instapmogelijkheid in een PIOW-kader.

---

## Lijst van de gebruikte afkortingen:

BGDA	Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
BKO	Buitenschoolse Kinderopvang
BNCTO	Brussels Nederlandstalig Comité van Tewerkstelling en Opleiding
BOD	Brussels overleg dienstencentra
BOT	Brussels overleg thuiszorg
CAW	Centrum Algemeen Welzijnswerk
CPBW	Comité Preventie en Bescherming op het werk
CVO	Centrum voor Volwassenenonderwijs
DAT	Denkgroep aanvullende thuiszorg
DSP	Doorstromingsprogramma – Werkervaringsprogramma van het Brussels Gewest ter Bevordering van de Tewerkstelling van Risicogroepen
ECDL	European Computer Driving Licence
EDPB	Externe Dienst voor preventie en bescherming
EHBO	Eerste Hulp Bij Ongevallen
FCUD	Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten
FEBISP	Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle
GC	Gemeenschapscentrum
GECO	Gesubsidieerde Contractuelen
HACCP	Veiligheid van voedsel via het Hazard Analysis Critical Point System HACCP betekent eigenlijk een procescontrole en beheersing van gezondheidsrisico's
IBF	Interdepartementeel Begrotingsfonds
IBO	Initiatieven Buitenschoolse Opvang
ICT	Informatie- en Communicatie Technologieën
IDPB	Interne Dienst voor Preventie en Bescherming
ILDE	Initiatives Locales de Développement de l'emploi
KB	Koninklijk Besluit



KBS	Koning Boudewijnstichting
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OOTB	Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel
OVALLO	Overleg Allochtone Ouderen
PC	Paritair Comité
PCGO	Plaatselijke Commissie voor Geïntegreerde Ontwikkeling
PIOW	Plaatselijke Initiatieven voor de Ontwikkeling van de Werkgelegenheid
RISO	Regionaal Instituut voor de Samenleving
SINE	Sociale inschakelingsinitiatieven
UNIZO	Unie voor Zelfstandige Ondernemers
VBJK	Vormingscentrum voor de Begeleiding van het Jonge Kind
VCOK	Vormingscentrum Opvoeding & Kinderopvang
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC	Vlaams Economisch en Sociaal Overleg
VGC	Vlaamse Gemeenschapscommissie
VIA	Vlaamse Interprofessionele Akkoorden
VIBOSO	Vlaams instituut voor samenlevingsopbouw
VIPA	Vlaams Investeringsfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden
VLEKHO	Vlaamse Economische hogeschool
WOK	Wijkontwikkeling Kuregem

---

## **De werking van EVA en de projecten konden gerealiseerd worden dank zij de ondersteuning van:**

Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling

Federale overheid via de activering van de uitkeringen en het Experimentenfonds (beheerd door de Koning Boudewijnstichting)

Cera Foundation

Federaal Impulsfonds voor Migranten

Flora – Management ES-Change

Flora – Jobcoaching

Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten

Fortis Foundation

Gemeente Anderlecht

Gemeente Schaarbeek

Kind en Gezin – subsidie bij (IBF)-gesco

Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Ministerie van de Vlaamse gemeenschap – Afdeling Welzijn

Nationale Loterij

Objectief II - Europese Commissie

Opleidingsfonds van de Sociaal Culturele Sector van De Vlaamse Gemeenschap

Opleidingsfonds VIVO

Programmatorische federale overheidsdienst (Maatschappelijke integratie, armoedebestrijding en sociale economie).

Sociale Maribel van de Vlaamse Gemeenschap

SD WORX

Stedenfonds

Social profitakkoord van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Vlaamse Gemeenschapscommissie

Vlaams Interprofessioneel akkoord

Welzijnszorg

Naam en Adres	Verantwoordelijke	Telefoon	Fax	e-mail
<b>EVA vzw</b> Vooruitgangstraat, 331 1030 Brussel	Linda Struelens - Coördinator Lut Colpaert - Financieel verantwoordelijke Tinne De Rouck - Personeelsverantwoordelijke Kathleen Van Opstal - Trajectbegeleidster/HRM Pieter Bogaert - Projectontwikkeling	02/274 01 90	02/274 01 91	lindastruelens.evavzw@yucom.be lutcolpaert.evavzw@yucom.be tinne.evavzw@yucom.be kvanopstal.evavzw@tiscali.be pieter.evavzw@tiscali.be
<b>ELAN</b> Vooruitgangstraat, 331 1030 Brussel	Ilse Van der Veken - Projectverantwoordelijke Marie-Jeanne Massaer, Eenheidsverantwoordelijke	02/274 54 40	02/274 01 91	ilse.elan@tiscali.be
<b>IBO DE BUITELING</b> Marcqstraat, 17 1000 Brussel	Annalisa Gadaleta - Projectverantwoordelijke Ann Diericx - Pedagogisch verantwoordelijke Eva Vandenberghe - Eenheidsverantwoordelijke Geert Meys - Eenheidsverantwoordelijke	02/223 48 22	02/223 35 60	annalisa@debuteling.be ann@debuteling.be eva@debuteling.be geert@debuteling.be
<b>www.KureghemNET</b> Georges Moreauststraat, 110 1070 Brussel	Daisy Scholts - Projectverantwoordelijke Magda De Pauw - Eenheidsverantwoordelijke	02/520 36 71	02/520 44 30	daisy@kureghemnet.org magda.depauw@kureghemnet.org
<b>AKSENT</b> Broederschapsstraat, 21 1030 Brussel	Eva Cloet - Projectverantwoordelijke Hayat Dahmani - Pedagogisch verantwoordelijke Mattie Billen - Operationeel verantwoordelijke	02/201 29 01	02/274 01 91	eva@dc-aksent.be hayat@dc-aksent.be mattie@dc-aksent.be
<b>ELMER vzw</b> <b>ELMER ZUID</b> G. Moreauststraat, 110 1070 Brussel  <b>ELMER NOORD</b> Vooruitgangstraat, 317 1030 Brussel	Anne Lambrechts - Coördinator Sonja Cassiman - Adjunct coördinator	02/274 20 20 02/523 89 56  02/274 20 20	02/201 38 73 02/522 73 83  02/201 38 73  geen	anne.lambrechts@elmer.be sonja.cassiman@elmer.be  elmer.noord@yucom.be  olina.nl@skynet.be
<b>ELMER WEST</b> Leopold II-laan86-88/b3 1080 Brussel		02/415 94 27		

EVA vzw  
Vooruitgangstraat, 331  
1030 Brussel  
02/274.01.90.  
secretariaat.evavzw@yucom.be

Rewriting Frederika Hostens – Layout Kurasaw Productions