



Jaarverslag 2014 BND Kortrijk vzw

Voorstelling

Buurt- en Nabijheidsdienst Kortrijk vzw is een Lokaal Diensten Economie-bedrijf (LDE) met verschillende erkenningen binnen het LDE-decreet. De projecten De Speelhoek (kinderopvang), Klusjesdienst, energiesnoeiërs Zuid-West-Vlaanderen en Buurtsport Kortrijk vormen samen de organisatie. We worden gefinancierd volgens het klaverbladmodel. Dit wil zeggen dat de verschillende partners instaan voor een deel van de middelen: de federale overheid, de Vlaamse overheid, de lokale overheid en ook de klanten. Per project verschilt de invulling van het klaverblad echter sterk.



Missie:

“BND Kortrijk vzw wil laagdrempelige diensten en werk aanbieden als antwoord op maatschappelijke behoeften, met bijzondere aandacht voor kansengroepen”.



Visie:

BND Kortrijk vzw biedt laagdrempelige diensten aan, betaalbaar en op maat. We richten ons op hen die het echt moeilijk hebben. We zijn klantvriendelijk, flexibel en kwaliteitsvol. We onderhouden nauwe contacten met onze klanten.

Onze diensten - in zeer diverse sectoren - spelen in op niet-ingevulde maatschappelijke behoeften. We ontvangen steun van verschillende overheden om deze diensten te realiseren. Om onze diensten duurzaam uit te bouwen, investeren we in een doordacht netwerk.

BND Kortrijk vzw biedt laagdrempelig werk aan. Onze diensten herken je aan de eenvoudige opdrachten met beperkte verantwoordelijkheid die worden uitgevoerd door personen uit de kansengroepen. Inzet, samenwerken en communiceren zijn kenmerken van onze medewerkers.

Door begeleiding op de werkvloer, zowel technisch als sociaal, krijgen onze medewerkers de mogelijkheid om zich persoonlijk te ontwikkelen. Onze organisatie gelooft in het geven van kansen binnen een eerlijke en collegiale werksfeer.

We zijn een open organisatie met respect voor de cultuur, religie, achtergrond en overtuiging van klanten en medewerkers. Dit alles realiseren we binnen een haalbaar financieel kader met respect voor mens en milieu.

Personeel

				2010	2011	2012	2013	2014	
BND Kortrijk vzw	Omkadering	Regulier	OBD	8	8	9	8	9	
			BD	0	0	1	0	0	
		Met subsidie	OBD	1	1	2	2	1	
			BD	0	1	1	0		
	Medewerkers	Regulier	OBD	3	3	4	6	6	
			BD	0	0	2	0	0	
		Met subsidie	OBD	20	20	20	25	21	
			BD	3	3	3	4	5	
TOTAAL				35	36	42	45	42	
Samenwerking	Omkadering	Regulier	OBD	2	2	2	2	1	
			BD	0	0	0	0	0	
	Medewerkers	Met Subsidie	OBD	1	1	0	0	0	
			BD	4	7	5	5	7	
	TOTAAL				7	10	7	7	8
	Totaal medewerkers				42	46	49	52	50
OBD = onbepaalde duur				BD = Bepaalde duur					

Verhouding omkadering/medewerkers

De uitdaging om decretaal in orde te zijn -minimaal vijf medewerkers per erkenningsnummer- hebben we gehaald. Dit deden we dit jaar zelfs met minder omkadering. Het bewaken van de kwaliteit van zowel dienstverlening als ook het begeleiden van de medewerkers zal ons target blijven. Het uitrollen van het nieuwe decreet zal moeten uitwijzen of we de nieuwe richtlijnen ook met deze verhouding zullen blijven aankunnen.

	Man	Vrouw	Tot
15-19 jaar	0%	0%	0%
20-24 jaar	8%	12%	20%
25-29 jaar	0%	12%	12%
30-34 jaar	8%	14%	22%
35-39 jaar	4%	8%	12%
40-44 jaar	4%	6%	10%
45-49 jaar	4%	4%	8%
50-54 jaar	10%	2%	12%
55-59 jaar	2%	0%	2%
60-64 jaar	2%	0%	2%
>= 65 jaar	0%	0%	0%
Totaal	42%	58%	100%

Leeftijd en Gender

De tabel hiernaast leert ons vooral dat bijna 60% van het personeelsbestand uit vrouwen bestaat. Niet helemaal onlogisch wanneer je weet dat bijna de helft van de medewerkers in de kinderopvang actief is. Dat we ook een overwegend jonge ploeg hebben kan je leren uit het taartdiagram. Meer dan de helft van de medewerkers zijn tussen de 20 en 34 jaar. Meer zelfs, drie kwart van het personeel is jonger dan 44. Medewerkers boven die leeftijdsgrens zijn eerder mannen.

HRM

Meer dan ooit kwam ons personeelsbeleid centraal te staan in 2014. Via verschillende sporen werd geïnvesteerd in het begeleiden, opvolgen en stimuleren van medewerkers. Met ons personeelsbeheersysteem werden medewerkers gerichter geëvalueerd. Daardoor konden we zoeken naar passende begeleiding intern en/of vorming extern.

Daarnaast werd -vanuit een duidelijke gesignaleerde nood- de intervisie voor de omkadering nieuw leven ingeblazen. Via een strakke methodiek wordt aan de hand van onze begeleidershouding gereflecteerd over ervaringen op de werkvloer. Barrières die zich aandienen worden proactief opgenomen. Naast de onderlinge erkenning krijgt de begeleiding terug wat body en is het ontwikkelingswerk van de voorbije jaren effectief.

De eerste aanzetten tot een vernieuwd poptraject werden in kaart gebracht. Samen met Mentor-consult willen we samen de vinger aan de pols houden rond nieuwe decreetale ontwikkelingen op dit vlak. En als laatste, maar daarom niet het minst belangrijke, werd op de projectoverleggen ruimte gemaakt om de opvolging van de medewerkers gedegen te bespreken.

Jaarplan 2014

We zijn blij dat we dansen, ook al is het niet met de bruid

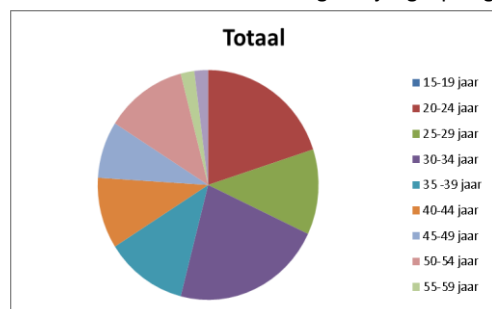
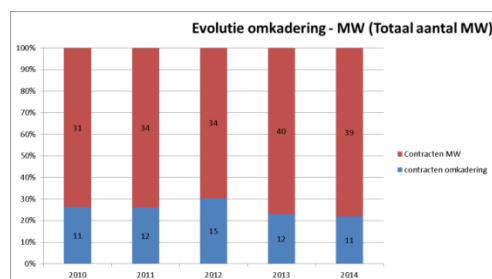
Als organisatie timmeren we hard aan de weg van optimalisering, maar we moeten ook blijvend tevreden zijn met de behaalde resultaten. Waar we in 2013 nog kozen om verder te bouwen op de vorige jaarplannen, kozen we in 2014 duidelijk om enkele totaal nieuwe issues op tafel te leggen. Stuk voor stuk werden de 8 organisatieprioriteiten aangepakt. Op vandaag kunnen we tevreden, zelfs trots terugblikken.

Stabiliteit

De laatste drie jaar kent de ploeg van BND Kortrijk vzw in aantallen stabiliteit. Ook de samenstelling van die aantallen blijft nagenoeg gelijk.

Contracten via Artikel 60 zijn minder duurzaam. Daarom hebben wij deze tendens bewust teruggedraaid door bijkomende tewerkstellingen via Wep+ en LDE te realiseren.

Al jaren proberen we een gezond evenwicht te bekomen op verschillende vlakken: tussen duurzame contracten en contracten in beperkte duur, tussen eigen payroll of tewerkstelling via partnerschappen,... Het blijft jaar na jaar moeilijk om dit volledig onder controle te houden. Het verloop blijft hoog, zeker in de kinderopvang waar langdurige afwezigheid door ziekte of zwangerschap het leggen van de personeelspuzzel sterk bemoeilijkt.



Boekhouding

Na jaren worstelen met tussenoplossingen kozen we in 2014 om de boekhouding intern te organiseren, onder de supervisie van een extern boekhoudkantoor. Dit bleek de juiste keuze. Nooit in onze geschiedenis hadden wij zo'n up to date en bruikbare cijfers. Dit ondersteunend proces is zo op niveau gebracht dat we nu beleidskeuzes kunnen aftoetsen aan hun financiële impact op de organisatie. Aankopen en investeringen worden bewuster ingepast. Komt daarbij dat de financiële meerjarenplanning -die we samen met Mentor-Consult opmaakten- zorgt dat we gewapend zijn voor de toekomst.

Externe communicatie

We zijn er ons van bewust dat dit soms wat rammelt. We hebben dan ook een analyse gemaakt van de verschillende tools en kanalen die we gebruiken. Maar ook van hoe en wanneer we deze inzetten. We hebben enkele dringende bijstellingen ingepast. De grote ambities van ons jaaractieplan bleven echter uit. We schoven deze door naar 2015 wanneer een nieuwe huisstijl en naam -en de bijhorende toeters en bellen- voldoende remediëring met zich zal meebrengen.

Fit en wel in ons vel

Uit de analyse van onze aanwezigheidscijfers leerden we dat de fysieke en mentale gezondheid van onze medewerkers de nodige aandacht verdient. We lieten al onze medewerkers screenen door een gezondheidscoach. Medewerkers kregen tips mee om eventuele knelpunten aan te pakken. Een opvolging werd voorzien tijdens een medewerkersdag waar bewegen en gezondheid centraal stonden. Daarnaast werd ook wekelijks vers fruit voorzien voor alle collega's. Zijn passieve pauzes omgebogen naar actieve en is een rook-stop-campagne opgestart.



Ecologie

We onderzochten voor elke medewerker of er een ecologisch alternatief bestond voor het woon-werkverkeer. Enkele nemen nu de fiets om naar het werk te rijden, anderen carpoolen waar mogelijk. Per project werd onderzocht waar op papier kon worden bespaard: werkbonden worden op kleiner formaat afgedrukt, overlegmomenten gebeuren papierloos,... Ook kreeg de volledige infrastructuur een energiescan en werden kleine mankementen weggewerkt. Een Energie-ID per gebouw moet ons helpen bewuster met energie om te gaan. Naast de ecologische impact worden aankopen ook afgetoetst aan de principes van eerlijke handel.

Personeelsadministratie

De doelstelling van het optimaliseren van de personeelsadministratie hebben we gerealiseerd door er intern ruimte voor vrij te maken en opleiding en vorming te voorzien. We halen onze doelstelling: binnen een aanvaardbare termijn een sluitend antwoord bieden op elke vraag. We maakten ook een transparantieoefening vastgelegd in vier bedrijfscaos's. Bovendien zijn we gewisseld van sociaal secretariaat. Door dit alles zijn we overtuigd dat de fouten uit het verleden, verleden tijd zijn.



Preventie

Waar we ambitieus gestart zijn met snelle ingrepen naar hygiëne, gegroepeerde aanschaf van chemische producten en een rondgang in alle vestigingen, hebben we door het vertrek van onze preventieadviseur de voet noodgedwongen van het gaspedaal moeten halen. De zoektocht naar een nieuwe preventieadviseur verliep moeizaam. Een samenwerking met een externe partner drong zich op. Begin 2015 maken we dan ook een nieuwe start.

Transparant besturen

De organisatie kon dit jaar een nieuwe voorzitter introduceren. Samen met hem en de volledige bestuursploeg werden aandachtspunten geformuleerd rond samenstelling, communicatie en betrokkenheid. Dit mondde uit in een begeleidingstraject van BND Kortrijk vzw door twee vrijwilligers van Toolbox-H2O. Toolbox stimuleerde het idee om een beslissingskader te ontwikkelen die de verschillende rollen en verantwoordelijkheden organisatiebreed vastlegt.

Wat boven kwam drijven

ROSE

Als lid van de actiegroep van het Regionaal Overleg Sociale Economie willen we waken over de rol van LDE binnen Zuid-West-Vlaanderen. Het vernieuwde decretaal kader zal immers veel stukken anders gaan inkleuren. Als grote LDE-organisatie willen we mee werk maken van een stevig regionaal verhaal op het vlak van tewerkstellingsplaatsen alsook dienstverlening. Samen met concullegae werd bijvoorbeeld werk gemaakt van een voorstel tot regio-dekkend aanbod om hydranten te onderhouden. Daarnaast werd met steun van ROSE ook de informaticatool van de energiesnoeiers geoptimaliseerd.

Congreen Together

Via het Europees project waar de klusjesdienst actief aan meewerkte, trokken alle klusjesmannen en energiesoeliers op uitwisseling naar Medway, Engeland. Samen met buurtbewoners van Overleie en deelnemers uit Frankrijk en Engeland kwamen we samen om ideeën en methoden voor een duurzaam milieu te consolideren. Dit vanuit het besef dat grote inspanningen moeten geleverd worden om huidige leefomgevingen te veranderen in duurzame steden, eco-gemeenten en eco-dorpen. In deze tweedaagse lag de nadruk naast teambuilding op "groene duurzaamheid" als een evolutief begrip: voldoen aan de behoeften van de huidige (kansarme) bevolking, terwijl het behoud van het milieu dat aan de behoeften van toekomstige generaties voldoet, eveneens moet worden verzekerd.



Werkoverleg als motor van de organisatie

Waar vroeger de dagelijkse werking van de organisatie werd aangestuurd vanuit het coördinatorenoverleg, zijn we het geweer wat van schouder gaan veranderen. Om de betrokkenheid op de organisatie en de beslissingen te verhogen, worden ook de coaches meer en meer in de besluitvorming actief gehoord. Zo is het jaarplan (zie hieronder) een werkstuk die uitgeschreven en bedacht werd door de coördinatoren en de coaches samen.

Jaarplan 2015, 16 en volgende

Kleine Scheut, Grote Boom

Voor het eerst werd gekozen om met een rollend jaarplan te werken. Dit wil zeggen dat sommige thema's werden uitgezet over 2015, andere dan weer over meerdere jaren. Jaarlijks kunnen items worden afgewerkt, alsook bijkomen. De aandacht in 2015 komt in eerste instantie te liggen op:

Thema	Doel
Fit en wel in ons vel	Stimuleren van een gezonde levenswandel als basis voor tevreden, betrokken en aanwezige medewerkers.
Infrastructuur	Beschikken over comfortabele werkplaatsen voor alle medewerkers om onze dienstverlening te optimaliseren.
Inspraak	Inspraak voor de medewerkers voorzien op zoveel mogelijk niveaus.
Investeringsbeleid	Beschikken over een weldoordacht investeringsbeleid met duidelijke koppeling naar begroting en tussentijdse afrekeningen.
POP	Werken met een POP-traject die afgestemd is op het nieuwe LDE-decreet en ons personeelsbeheersysteem.
Tabula Rasa	Medewerkers ruimte geven als persoon en als medewerker.
Transparant besturen	Intern op maat van de organisatie besturen en hierrond communiceren.
Transparant communiceren	Vlotte, duidelijke en transparante interne communicatie met aandacht voor alle medewerkers.
10 jaar bestaan	Onze naamsverandering goed communiceren en een feest geven.

Met steun van



CONTACT

Buurt- en Nabijheidsdienst Kortrijk vzw

Damastweversstraat 1

8500 Kortrijk

Tel: 056 28 27 70

E-mail: info@bndkortrijk.be

Website: www.bndkortrijk.be

Meer info? Neem gerust contact met ons op!

