



INHOUDSTAFEL

1.	INLEIDING	2
2.	HET WERKINGSGBIED	3
3.	DE BESCHIKBARE MIDDELEN	4
3.1	FINANCIËLE WERKINGSMIDDELEN TER UITVOERING VAN DE PROJECTEN	4
3.2	PERSONEEL.....	4
4.	DE PROGRAMMATIE 2006: ALGEMEEN	9
5.	DE ORGANISATIE IN 2006	10
5.1	HET BESTUUR	10
5.2	DE MEDEWERKERS.....	11
5.3	DE LINK TUSSEN BESTUUR EN MEDEWERKERS.....	12
5.4	DE DEELNAME AAN DIVERSE OVERLEGSTRUCTUREN / DE DEELNAME AAN DIVERSE ORGANISATIESTRUCTUREN	13
6.	SLOT	25



Het onafhankelijk ondersteunen van kwetsbare groepen in onze samenleving is onze hoofdplicht. Een ondersteuning wars van vooroordelen t.a.v. deze groepen, los van verzuiling, zonder zinloze compromissen ... Een ondersteuning waarin verdraagzaamheid, tolerantie en democratisch handelen de sleutelwoorden vormen. In een tijd waarin de zogenaamde individualisering om zich heen grijpt, slagen we er nog steeds in om deze groepen bijeen te brengen en te houden.

Als organisatie is ons bestuur samengesteld uit medewerkers, werkzaam in de meest belangrijke belendende sectoren: sociale hogescholen, basiseducatie, integratiesector, onderwijs, jeugd, hulpverlening, huisvesting, milieu, gezondheidszorg, ...

Via dit voorwoord wensen wij alle vrijwillige medewerkers, alle samenwerkingspartners, beroepskrachten, ... die mee aan de realisatie van de programmatie 2006 zullen werken vooraf reeds te bedanken voor hun inzet en wij hopen dat er nog vele jaren van samenwerking mogen zijn.

Gent, oktober 2005.



1. Inleiding

Sinds 2003 werd Riso Gent vzw erkend als grootstedelijk instituut voor de samenlevingsopbouw voor de periode 2003-2008.

Deze decretale werksetting werd met deze goedkeuring vastgelegd op maximaal 9,25 formatieplaatsen. Nieuw sinds 2004 is de enveloppefinanciering. De enveloppe is gebaseerd op de 9,25 formatieplaatsen maar vergt een aangepaste afrekening. Bovendien werken we sinds 2004 met een analytische boekhouding.

Wat betreft de aanvullende financiering is duidelijk geworden dat we nu te maken hebben met kleinere en tijdelijker convenanten die veel meer expliciete resultaten en indicatoren vereisen en waarbij verlenging afhankelijk is van een jaarlijkse positieve evaluatie. Dit vergt een goede opvolging. Momenteel zijn de meeste tijdelijke middelen gegarandeerd tot einde 2007. Dit betekent dat in 2006 reeds een aanvang dient gemaakt met het plannen van nieuwe middelen en de wijze waarop we deze denken te kunnen verwerven.

In 2005 stuurden we enkele vroegere organisatiebeslissingen bij (verloningsplan, functie beleidsmedewerkers, functie coördinator, functie secretariaatsverantwoordelijke), werd de coördinatiefunctie definitief ingevuld door Lut Vael en Michèle Van Elslender, werd het kwaliteitshandboek voor 't eerst geïmplementeerd, werd een communicatiebeleid uitgestippeld, werd het meerjarenplan geëvalueerd en bijgestuurd, heeft de projectvoorbereiding samenleven Ledeberg geleid naar het project De Kiosk, ...

Algemeen kunnen we stellen dat 2006 een belangrijk jaar zal worden voor de profilering van de Samenlevingsopbouw. Riso Gent vzw voorziet aandacht hiervoor op verschillende domeinen :In 2005 hielden we RISO Gent als organisatie even tegen het licht. We stelden ons de vraag of onze huidige organisatie op punt staat om de uitdagingen van vandaag en morgen aan te kunnen, om zo kwalitatief mogelijk aan opbouwwerk te doen, zodat de groepen waarmee we werken er ook daadwerkelijk beter van worden. Dit proces van organisatie-ontwikkeling gebeurt niet alleen in ons RISO, maar tegelijkertijd in de andere RISO's op basis van een gemeenschappelijk schema (uitgewerkt samen met Balans). Dit project zal wellicht ook een versterkend effect hebben op de samenwerking binnen de sector. Eind 2005 zullen er al enkele gemeenschappelijke ontwikkelingslijnen uitgewerkt zijn en zullen er concrete voorstellen en afspraken liggen. In 2006 zullen deze voorstellen en afspraken geïmplementeerd worden, zal er vorming en training worden voorzien en zal dit alles worden geëvalueerd.

- Begin 2006 maken we ons nieuw sectorlogo, huisstijl en nieuwe naam bekend. RISO Gent vzw wordt dan Samenlevingsopbouw Gent. Voor het hele proces dat hiermee gepaard gaat, past Riso Gent vzw zich volledig in in de samenwerkingsafspraken die binnen de sector werden gemaakt.



- In 2006 bestaat de *Gentse Samenlevingsopbouw* 20 jaar. Om dit te vieren koppelen we iets leuks aan de geplande doelgroepactie in 't najaar (zie hieronder) en plannen we een tweedaagse met 't personeel.
- In 2006 zijn er gemeenteraadsverkiezingen. Dit zal gezien onze lokale inbedding niet onopgemerkt aan ons voorbij gaan en effecten hebben op onze samenwerkingsrelatie met de Stad Gent. In dit kader plannen we:
 - Een actie met en voor de doelgroepen rond uitsluiting en discriminatie (samen met ING) in 't najaar 2006
 - Het gericht toepassen van de methodiek 'gelijke kansengesprekken'
 - Het gebruiken van het materiaal ontwikkeld door Toemeka.
 - Het organiseren van een politiek debat rond sociaal huren in Gent.
- In 2006 zal elke medewerker alle belangrijke documenten kunnen consulteren via een intrasite en zullen ook de collega's uit de decentrale locaties toegang hebben tot de server van RISO Gent.
- In 2006 beginnen we op organisatieniveau met de eerste voorbereidingen voor het nieuwe Meerjarenplan 2009-2014.
- De samenwerking met de sector Etnisch-Culturele Minderheden in het algemeen en het Intercultureel Netwerk Gent in het bijzonder blijft ook in 2006 belangrijk. Dit zowel op inhoudelijk als logistiek vlak (gemeenschappelijke huisvesting). Ook met het Centrum Basiseducatie Leerpunt Gent vzw blijven we op een gestructureerde wijze samenwerken. Het doorlichten van onze samenwerkingen en deze nog verbeteren in functie van de te bereiken doelen is één van onze werkpunten binnen de Werkgroep Kwaliteit.

2. Het werkingsgebied

- We onderscheiden twee "soorten" wijken:
 - ✓ De 19de-eeuwse gordelbuurten (Brugse Poort, Rabot-Blaisantvest, Afrikalaan-Muide-Meulestede, Sluizeken-Tolhuis-Ham, Dampoort en Ledeberg).
 - ✓ Zones met een hoge concentratie aan sociale huisvesting: Nieuw Gent, Leiekaai en Rabot.
- Onze werking met kansarme groepen situeert zich op het niveau van de grootstad zelf. De meeste van de bereikte groepen wonen echter ook in de hierboven geschetste gebieden.



3. De beschikbare middelen

▪ Financiële werkmiddelen ter uitvoering van de projecten

Riso Gent vzw vertrekt in zijn verdeling van projectmiddelen vanuit een solidariteitsprincipe : alle projecten moeten in principe over gelijke werkmiddelen kunnen beschikken. Doordat niet alle projecten over dezelfde projectfinanciering beschikken en de afrekeningsprincipes niet voor elke conventant dezelfde zijn, vertrekken we globaal van de afspraak dat, naast de volledige personeelskost uiteraard, alle vaste werkmiddelen opgenomen worden binnen de globale begroting van Riso Gent vzw. Strikt projectgebonden kosten dienen werkers te financieren met zelf te werven projectfinanciering. In 2006 voorzien we extra inspanningen om de inzichten van alle werkers op financieel vlak te verhogen en hen de nodige instrumenten ter beschikking te stellen om hun opdrachten op dat vlak beter te kunnen realiseren.

▪ Personeel

Hierna volgt een overzicht van de medewerkers welke in 2006 de beoogde programmatie zullen realiseren. Elke voltijdse werker beschikt over 16 dagen projecttijd en 4 dagen organisatietijd. Deze laatste staan in functie van algemene teambijeenkomsten, vormingsmomenten, personeelsvergaderingen, interne organisatie werkgroepen en activiteitengroepen (zie verder). Voor een overzicht van het personeel dat in 2006 zal betaald worden met decretale middelen verwijzen we naar het financiële deel van dit subsidiedossier.



Voor de omkadering van Riso Gent vzw op organisatieniveau worden volgende mensen ingezet :

Coördinatie

Michèle Van Elslander	50%
Lut Vael	50%

Beleidsmedewerkers

Michèle Van Elslander	50%
Lut Vael	50%
Koen Philippeth	40%
Tom Dutry	40%
Ann Bonte	50%

Gescofinanciering

Secretariaatsmedewerkers

Mieke Dhuyvetter	100%
Freya Verheyen	50%
Jan Rooms	50%
Erik Spiesschaert	50%
Wep-'+'-er	100%

Gesco

Sociale Maribel

Waarvan 10% omkaderingspremie de Wep-'+'

Wep-'+' Gesco

Tenzij voor de mensen waar het hierboven apart wordt vermeld, worden al deze omkaderende medewerkers gefinancierd met middelen uit de enveloppe Vlaamse Gemeenschap.

Met uitzondering van de Wep-'+'er gaat het hier steeds om medewerkers tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur.



Voor de praktijkwerking rekent Riso Gent vzw in 2006 op volgende **medewerkers**:

Wie?	Inhoudelijke inzet ?	Statuut?	Jobtime?
Koen Phillippeth	Wonen en Arbeid	onbepaald	40%
Tom Dutry	Bewonersondersteuning en Arbeid	onbepaald	40%
Ann Bonte	Armoede	onbepaald	50%
Kris Dom	Armoede en Wonen	onbepaald	100%
Frank Vandepitte	Samenleven	onbepaald	80%
Patrice Demeyer	Bewonersondersteuning	onbepaald	80%
Sofie Claeysens	Samenleven	onbepaald	100%
(Niet tussen 01/01/06 en 31/03/06 -loopbaanonderbreking)			
Anniek Vandecasteele	Samenleven	onbepaald	60%
(in verlof zonder wedde voor 40% - herzien sinds 1 september 2005)			
Natasha Vanhulle	Armoede	onbepaald	100%
Fatih Kat	Arbeid	onbepaald	100%
Martine Verbauwen	Arbeid	onbepaald	100%

Bovenstaande medewerkers behoren tot het vaste kader van Riso Gent vzw. Dit betekent concreet dat zij - mits positieve personeelsevaluatie - de medewerkers zijn die Riso Gent vzw bij wegvallen van alle additionele middelen in eerste instantie zal behouden.



In 2006 zullen volgende medewerkers bijkomend ingezet worden voor de uitvoering van de jaarprogrammatie :

Naam?	Inhoudelijke inzet ?	Statuut ?	Jobtime ?
Ann Van Hoof	Armoede en Samenleven	Tijdelijk (uit dienst 31/03/06)	100%
Els Hillaert	Armoede en Samenleven	Tijdelijk	70%
Stéphanie Staïesse	Armoede en Samenleven	Tijdelijk	100%
Dimitri Vandenberghe	Bewonersondersteuning	Tijdelijk	80%
Ann-Sophie Hofman	Wonen	Tijdelijk	100%
Wannes Degelin	Wonen	Tijdelijk	100%

Ongeacht de contractformule waarmee deze mensen werden aangeworven of deze die ze ondertussen verworven hebben, blijven deze mensen deel uitmaken van de groep medewerkers die op tijdelijke basis mee werken aan de realisatie van de projecten van Riso Gent vzw.

Eind 2005 werd een wervingsreserve aangelegd voor projectmedewerkers. De bedoeling hiervan is om in 2006 in meerdere projecten over te gaan tot de aanwerving van projectmedewerkers. We schatten deze mogelijkheid reëel in 2006 voor een drie à viertal lokaties : de Stadsvernieuwingsprojecten, het Duurzaam Huis, de Leiekaai en de Kiosk.

In de loop van 2006 zal ook bekeken worden in hoeverre we al dan niet aanwervingen voor opbouwwerkers kunnen voorzien of dienen over te gaan tot interne herschikking.

Alle nieuwe aanwervingen zijn voorwaardelijk verbonden aan het verwerven van nieuwe middelen.

Het doorschuiven van mensen met een tijdelijk statuut naar een vaster statuut is afhankelijk van de mate waarin Riso Gent vzw haar structurele middelen kan uitgebreid zien. In 2006 is daar voorlopig geen zicht op.

Vanaf 1 oktober 2005 nemen Michèle Van Elslander en Lut Vael definitief de coördinatiefunctie op.



Het educatief werk wordt sinds 2003 opgenomen door een aantal mensen die tijdelijk ingetekend hebben op de nieuwe functie binnen Riso Gent vzw : beleidsmedewerker.

In 2005 werd de functie beleidsmedewerker zowel binnen de medewerkersgroep, de beleidsgroep, het personeelsoverleg en op bestuurlijk vlak geëvalueerd en bijgestuurd.

Dit heeft volgende resultaten gekend : de Raad van Bestuur van 13 oktober 2005 koos voor een permanente invoering van de functie beleidsmedewerker. Het aantal FTE en de mensen die er op worden tewerkgesteld worden bij voorkeur gekoppeld aan de opmaak van een nieuwe Meerjarenplanning. In 2006 wordt de opdracht gegeven aan de coördinatie om in overleg met het personeel individuele duidelijkheid te creëren omtrent de terugkeerrechten van mensen die als beleidsmedewerker werden tewerkgesteld naar de functie opbouwwerker.

In de huidige Meerjarenplanning gaat het concreet om de functies van Koen, Tom en Ann.

Grosso modo verdelen we de opdrachten van beleidsmedewerkers over twee terreinen : de inhoudelijke aansturing op teamniveau en op organisatieniveau (verdeeld over alle beleidsmedewerkers) en de opdrachten op organisatieniveau die de werking van de werkdomeinteam overstijgen.

In 2006 worden volgende opdrachten onder de beleidsmedewerkers verdeeld die de inhoudelijke aansturing van de werkdomeinteam overstijgen :

- Kwaliteitszorg (interne WG Kwaliteit, sectoroverleg Kwaliteit, implementatie Kwaliteitshandboek, uitvoeren kwaliteitsjaarplanning, introduceren kwaliteitsmeetinstrumenten) : Lut,
- Communicatie (interne WG Communicatie, sectoroverleg Huisstijl, actualiseren website, Risozine, ontwikkelen intern en extern communicatiebeleid) : Tom,
- Structurele externe samenwerking met de integratiesector (WG Rising, Riso-ING-overleg, Klankbordgroep SID, Agora) : Michèle,
- VTObeleid (intern en extern) : Michèle,
- Werkgroep Vrijwilligersinitiatieven, Charter Eenvoudig Geschreven Nederlands, : Ann,
- Lokaal Sociaal Beleid, Regionaal Welzijnsoverleg : Lut
- Participatie op bestuurlijk vlak : Koen.



4. De programmatie 2006: algemeen

De programmatie 2006 kadert binnen het meerjarenplan 2003-2008, bijgestuurd in 2005. De concrete programmatie 2006 spitst zich toe op de realisatie van volgende projecten:

Werkdomein armoede

1. Sterke armen

Werkdomein bewonersondersteuning

2. Bewonersondersteuning binnen stadsvernieuwingsproject Zuurstof voor de Brugse Poort
3. Bewonersondersteuning binnen stadsvernieuwingsproject Bruggen naar Rabot

Werkdomein wonen

4. Leven en Wonen in Nieuw-Gent
5. Leven en Wonen in de Leiekaai
6. Leven en Wonen in de Rabottorens
7. Gents Netwerk Sociale Huurders

Werkdomein buurtdiensten

8. Gestructureerde Ondersteuning Buurtdiensten

Werkdomein samenleven

9. Het Duurzaam Huis (in samenwerking met ING)
10. Jouw kind groeit op in de wijk.
11. De kiosk (in samenwerking met ING)



In 2006 worden volgende projectvoorbereidingen gerealiseerd:

Werkdomein armoede

- Projectvoorbereiding (z)onderstroom

Er wordt voorzien dat deze projectvoorbereiding afgerond is ongeveer eind maart 2006 en dat de projectvoorbereiding dan wordt omgezet in een projectvorm. Hiertoe zijn reeds de nodige middelen en personeelondersteuning voorzien.

Een projectvoorbereiding leren en armoede is afhankelijk van extra middelen en kan voorlopig niet.

In 2006 worden volgende activiteiten georganiseerd.

Dit is een relatief nieuw gegeven binnen Riso Gent vzw en wordt gestimuleerd vanuit het nieuwe strategisch kader (niet alle activiteiten zijn projectmatig te vertalen). Het kan hierbij gaan over belangrijke projectgebeurtenissen welke een ruimere impact hebben dan enkel op het project zélf. Het kan hierbij gaan over kortlopende campagnes rond een thema dat binnen de beoogde doelstellingen kadert. Het kan hierbij gaan over een aantal activiteiten welke betrekking hebben op meerdere strategische en operationele doelstellingen (bvb. rondetafelgesprek) of op de globale organisatie:

- Activiteitengroep Charter : opvolgen Charter Eenvoudig Geschreven Nederlands.
- Activiteitengroep Huisvesting Mensen zonder Papieren

5. De organisatie in 2006

▪ Het bestuur

In 2006 plant de Raad van Bestuur 8 samenkomsten. De Algemene Vergadering komt tweemaal per jaar samen. Daarnaast is er op regelmatige basis overleg tussen de beide coördinatoren en de (onder)voorzitters. In 2004 werd de Algemene Vergadering serieus uitgebreid en werd het vroegere kernbestuur vervangen door een Raad van Bestuur. De Algemene Vergadering bestaat nu uit 20 leden en de Raad van Bestuur uit 9 leden. In 2005 gingen we op zoek naar een nieuwe voorzitter. Binnen de Raad van Bestuur waren er twee kandidaten voor (onder)voorzitter. Tijdens het voorbije jaar kwamen we een paar keer extra bijeen met de huidige en de kandidaatvoorzitters naar inwerking toe en om taken te verdelen. . Tijdens de bestuursbijeenkomsten in 't najaar 2005 zal de nodige tijd worden uitgetrokken om de overgang vanaf januari 2006 vlot



te laten verlopen. Op de Algemene Vergadering van 13 oktober beslisten we ook om meer aandacht te besteden aan een gewenst profiel voor een bestuursvrijwilliger.

▪ De medewerkers

De medewerkers organiseren zich elk jaar opnieuw i.f.v. een zo efficiënt mogelijk afstemmen op de werking van het jaar daarop. Voor het werkjaar 2006 is hiervoor expliciet tijd voorzien op het Algemeen Team van 8 december 2005 waar het organogram besproken en aangepast zal worden.

Naast de concrete projectenteams is er de beleidsgroep die voornamelijk het inhoudelijk geheel opvolgt van de organisatie. Hieraan nemen een 7-tal medewerkers deel, de vijf beleidsmedewerkers en twee opbouwwerkers in een roulatiesysteem. De beleidsgroep is het belangrijkste instrument voor de implementatie van kwaliteitsdoelstellingen op organisatieniveau.

Op jaarbasis worden zes Algemene Teams voorzien, van telkens een ganse dag. Dit in functie van het duiden van de voortgang van de projecten, het opvolgen van de grootste evoluties, het bewaken en ondersteunen van de kwaliteit, gemeenschappelijke inhoudelijke besprekingen,...

Daarnaast voorzien we 5 "lunch-op-dinsdag"-gesprekken. Deze gesprekken staan open voor alle geïnteresseerde medewerkers van RISO Gent en ING vzw. Ze handelen over lokale thema's die belangrijk zijn voor de kwaliteit van het werk en worden aangedragen door de medewerkers zélf. Meestal worden hiervoor externe sprekers uitgenodigd.

Tevens moet een 'ad-hoc'-'briefing' en een maandelijks info-krantje "Riso-zine" garant staan voor een zo maximaal mogelijke informatiedoorstroming binnen de medewerkersgroep. Wat betreft het optimaliseren van de interne communicatie werd eind 2004 een vragenlijst aan alle medewerkers voorgelegd. Op basis van deze gegevens werd een communicatieplan opgemaakt en enkele verbeteringen doorgevoerd.

In 2005 werd binnen de sector een proces organisatie-ontwikkeling op gang gebracht. In 2006 zal hier zowel binnen de sector in zijn geheel als binnen Riso Gent vzw verder aan gewerkt worden. Voor Riso Gent vzw zijn volgende punten als prioritair naar voor geschoven :

- Interne samenwerking (hier wordt o.m. ook de samenwerking binnen de sector samenlevingsopbouw onder gevat),
- Meer systematiek in het ter beschikking stellen van onze opgebouwde expertise,
- De rol van leidinggevenden in het nemen van beslissingen,
- De ondersteunende processen op organisatieniveau.



Binnen de medewerkersgroep en bekrachtigd door de Raad van Bestuur werd een VTO-beleidsplan opgesteld. Jaarlijks wordt er ook een VTO-jaarplan opgemaakt. Hierin worden alle afspraken gebundeld die in het kader van vorming, training en opleiding in 2006 zullen gerealiseerd worden.

In 2006 zal ook de interne werkgroep kwaliteit de handen vol hebben aan de bijsturing en implementatie van het Kwaliteitshandboek en de realisatie van de Kwaliteitsjaarplanning 2006.

Tot slot is er ook het personeelsoverleg dat bestaat uit een 5-tal medewerkers en dat 2 à 3 maal per jaar een algemene personeelsvergadering organiseert. Op deze algemene personeelsvergaderingen komen concrete voorstellen aan bod waaraan het personeelsoverleg heeft gewerkt op vraag van de medewerkers. In 2006 staat onder meer op de agenda :

- De aanpassing van het Arbeidsreglement en de interne communicatie hierover,
- Het uitwerken van de terugkeerrechten van beleidsmedewerkers,
- Het introductiebeleid voor stagiairs of tijdelijke medewerkers,
- ...

▪ De link tussen bestuur en medewerkers

Opdat bestuur en medewerkers zo goed als mogelijk één functionerend geheel zouden vormen, worden volgende afspraken gemaakt:

- Op elke Raad van Bestuur zijn vanuit medewerkerszijde steeds aanwezig: de coördinator(en) en één medewerker vanuit de beleidsgroep. Bij inhoudelijke besprekingen worden er steeds meerdere opbouwwerkers uitgenodigd.
- Op elke Algemene Vergadering is naast de coördinator(en) steeds minstens één medewerker aanwezig.

Daarnaast kunnen er naargelang de noodwendigheden 'ad-hoc'-werkgroepen gevormd worden tussen Raad van Bestuur en medewerkers.

Een aantal bestuursleden stelden zich uitdrukkelijk kandidaat om ook inhoudelijk engagementen naar de werking op te nemen.

Naast de voorzitter en de (kandidaat)voorzitters (An Bismans, Jan Deduytsche, Steven Eeckhout) zijn ook Marian Van der Sypt, Anja Claeys en Marc De Jaeger als bestuurder bereid om tijdelijk en op externe of interne vraag mee na te denken rond bepaalde thema's.



▪ De deelname aan diverse overlegstructuren / de deelname aan diverse organisatiestructuren

Vanuit de aard van ons werk zélf nemen wij deel aan heel wat overlegstructuren en participeren wij in heel wat organisaties. De belangrijkste niet-projectgebonden overlegstructuren zijn:

Intercultureel Netwerk Gent vzw (samenwerkingsovereenkomst, iemand uit hun bestuur lid van onze AV, omgekeerd nog niet)

Centrum Basiseducatie Leerpunt vzw (lidmaatschap en samenwerkingsakkoord) (Michèle)

Raad van Bestuur Regionaal Welzijnsoverleg Regio Gent-Eeklo (lidmaatschap : Lut)

Kerngroep Lokaal Sociaal Beleid Gent (aanstuurgroep) (Lut)

Vlaams Netwerk van Verenigingen Waar Armen Het Woord Nemen (Algemene Vergadering en Raad van Bestuur : Ann B.)

Woonfonds Gent vzw : (lidmaatschap : Tom).

El Paso vzw (lidmaatschap : Tom)

JONG vzw (consortium jeugdwelzijnswerk, lidmaatschap: Michèle)

De Zuidpoort vzw (lidmaatschap : Lut)

Vormingsplus (lidmaatschap : Ann B.)

Vlaams Overleg Bewonersbelangen vzw (lidmaatschap : Koen).

Federatie Werkgevers Sociaal-Cultureel Werk (lidmaatschap : Lut).

Lokaal Overlegplatform Basisonderwijs in het kader van het GOK-decreet (Michèle)

Sectoroverleg rond de inzet van ervaringsdeskundigen in het opbouwwerk i.s.m. de LINK (Frank)

Koepel buurt- en nabijheidsdiensten (lidmaatschap : Koen)



Werkgroep Wonen en Welzijn Woonraad Gent (Kris)

Werkgroep Privéwoningen Woonraad Gent (Frank)

Woonraad Gent (Koen)

Lokaal Overleg Kinderopvang (Sofie)

Stuurgroep Agora (Michèle)

Klankbordgroep Etnisch Culturele Diversiteit (Michèle)

Klankbordgroep federaal grootstedenbeleid (Michèle)

Voor de project- en wijkgebonden overlegstructuren verwijzen we naar de concrete projecten.

Daarnaast participeren we aan alle overlegstructuren binnen de sector van het maatschappelijk opbouwwerk:

De Federatie van de Sector Samenlevingsopbouw: de beleidsgroep, de plenaire vergadering en de bijzondere werkgroepen (werkgeversoverleg, overleg sector etnische minderheden en opbouwwerk, sectoroverleg met de Administratie van de Vlaamse gemeenschap ...): Michèle en Lut

Werkgroep Kwaliteit : Lut

Werkgroep Vorming : Michèle

Sectoroverleg Wonen : Koen en Frank

Sectoroverleg Lokaal Sociaal Beleid : Lut

Sectoroverleg Arbeid : Koen

Praktijkgroep sociale huisvesting : Ann-Sophie, Wannes, Kris



Werkgroep Stijl : Tom

Redactiegroep van het tijdschrift Ter Zake (van op afstand).

Intern binnen Riso Gent vzw wordt in 2006 werk gemaakt van volgende organisatiegroepen:

M.b.t. de teamwerking

Ook dit jaar sturen we de werking aan vanuit de projectteams.

Enkele belangrijke principes hierbij :

- ✓ gemengde teams met opbouwwerkers, beleidsmedewerkers en projectmedewerkers
- ✓ rechtstreeks gekoppeld aan de projecten, op concreet niveau
- ✓ linken tussen de projecten(teams)
- ✓ de nieuwe medewerkers niet te versnipperd inzetten (zoveel mogelijk voltijds of halftijds op één project)
- ✓ de implementatie van het concept zelfsturende teams

De zelfsturende teams handelen binnen duidelijke marges. De beleidsmedewerkers daarbinnen zijn verantwoordelijk voor het bewaken van programmatie en evaluatie en voor de relatie met de beleidsgroep (in beide richtingen).

- ✓ De projectteams hebben als belangrijkste taakstelling:
 - De realisatie van de operationele doelen van hun project,
 - Opvolging (monitoring) van de projecten en te realiseren activiteiten (stand van zaken, planning, ervaringsuitwisseling, bijsturing, ...)



- Het uitvoeren van de jaarprogrammatie van het project,
 - Het verdelen van taken en verantwoordelijkheden binnen de jaarprogrammatie van het project,
 - Het evalueren en bijsturen van de projectprogrammatie,
 - Het zoeken, verwerven en de besteding van bijkomende projectfinanciering, in overleg met de beleidsgroep,
 - Het laten aansturen van projectontwikkeling, projectvoorbereiding, projectuitvoering en projectopvolging door de doelgroepen,
 - De eigen kwaliteitsverbetering,
 - Het geven van feedback betreffende het functioneren van elk teamlid,
 - Aan teambuilding werken of afspreken hoe dit kan gebeuren.
- ✓ Deze projectenteams komen minimaal maandelijks samen. Het ligt binnen de zelfsturende bevoegdheden van de projectenteams om de vergaderfrequentie optimaal af te stemmen op de noden en behoeften van het betreffende project.



Deze projectenteams zijn voor 2006 de volgende:

PROJECTNAAM	OPBOUWWERKER	INZET	INHOUD
Project 1 : Sterke Armen	Kris Dom (GOT) Natasha Van hulle Ann Bonte Ann Bonte (BM)	50% 50% 50% (praktijk)	-ondersteuning GOT -ondersteuning verenigingen ('t Vergiet en SIVI) -uitwerken programmatie GOT - betrekken achterban verenigingen bij LSB
Project 2 : (z)Onderstroom	Els Hillaert Natasha Ann VH tot maart Nieuw va april Ann Bonte (BM)	20% 50% 50% 50%	- dossier goedgekeurd bij Duurzame Ontwikkeling en Welzijnszorg, ingediend bij Electrabelfonds - projectvoorbereiding tem maart '06 - methodiek om te werken rond energie(besparing) bij kwetsbare groepen
Project 3 : Zuurstof Brugse Poort	Patrice Demeyer Nieuwe gesco vanaf april Tom Dutry Tom Dutry (BM)	80% 25% 10% (praktijk)	-Nieuwe personeelsinzet situeert zich rond betrekken van allochtonen, wordt voorbereid samen met AGORA - Evaluatie- en nazorgfase deelprojecten
Project 4 : Bruggen naar Rabot	Dimitri Vdb Nieuwe gesco vanaf april Tom Dutry Tom Dutry (BM)	80% 25% 10% (praktijk)	-Nieuwe personeelsinzet situeert zich rond betrekken allochtonen, wordt voorbereid samen met AGORA - Inspraak rond deelprojecten start
Project 5 :	Kris Dom	50%	- begeleiden renovatie



Leven en Wonen in de Leiekaai	Wannes Degelin Koen Philippeth (BM)	50%	- ontmoetingsmoment verruimen - buurtbarbecue en drugsproblematiek
Project 6 : Leven en Wonen in het Rabot	Wannes Degelin Koen Philippeth (BM)	50%	- onthaal nieuwe bewoners (brochure en pakket)
Project 7 : Leven en Wonen in Nieuw Gent	Ann-Sophie Hofman Koen Philippeth Koen Philippeth (BM)	100% 20%	- onthaal nieuwe bewoners (film, groep) - buurtsport (beurs, brochure, infrastructuur) - pc-café
Project 8 :NIEUW Ondersteuning GENSH/VIVAS	Kris,Wannes, Ann-Sophie, Koen (BM), (onder voorbehoud) Jan Lescrauwaet	elk 5% 50% (tot uiterlijk eind augustus)	- ondersteuning Gents Netwerk Sociale Huurders - ondersteuning voorzitter - in functie van een tijdelijke mobilisatiefase ter verbreding van het Gentse Netwerk (zowel naar doelgroepen toe (senioren, allochtonen, jongeren) als naar sites toe)
Project 9 : Gestructureerde ondersteuning Buurtdiensten	Tom Dutry Bieke Dobbelaere Fatih Kat	40% (praktijk GN) 50% (projectcoach vanaf nov 05) 100%	- zorgen voor ondersteuningsstructuur buurtdiensten (zakelijk/administratief) - concrete ondersteuning (participatieve en ontwikkelingsluik) - dra decreet: erkenning 4 jaar



	Martine Verbauwen Koen Philippeth Koen Philippeth (BM)	100% 20% (praktijk NG)	
Project 10 : Jouw kind groeit op in de wijk	Stéphanie Staïesse Sofie Claeysens Michèle Van Elslander (BM)	50% 50% va april	Nieuw convenant loopt tot augustus '07 - partners organiseren deelactiviteiten - ontwikkelen van een participatiekanaal ouders / bewoners
Project 11 : Duurzaam Huis	Frank Vandepitte Anniek Vandecasteele Ann Van Hoof (onder voorbehoud) Jan Lescrauwaet Humeyra çifteoglu (ING) Michèle Michèle Van Elslander (BM)	80% 60% va september 2005 50 % tot maart 2006 50% vanaf januari 2006 40% 5%	Uitstel einde project tot eind '07 omdat bouwblokrenovatie en buurtsneukeltuin tot dan lopen, mogelijk binnen Doelst 2 - buurtsneukeltuin en compostpaviljoen - bouwblokrenovatie - feesten thuis, levensverhalen, onthaal nieuwe bewoners, folder - bio-groenten en -brood, meetcampagne - modelwoning
Project 12 : De Kiosk	Els Hillaert Sofie Claeysens Necdet Karatasli (ING) Greet Lybeer (ING) Michèle Van Elslander (BM)	50% 50% va april 50% 50%	Dossier ingediend bij Federaal Impulsfonds, Nieuwe Mensen, nieuwe kansen, Wijken en Diversiteit (Maatschappelijke Integratie) - start project - samenkomsten rond ontmoeting en thema's - divers samengestelde groep werkt samen activiteiten



	(BM) Brigitte Hemmerijckx/ Elke Hooyberghs (educatieve ING)		uit
Projectvoorbereiding Leren	Afh. van middelen, kan voorlopig niet		

De personeelsinzet van Jan Lescauwaet is nog onder voorbehoud van bespreking in de betrokken projectenteams.

De werkdomeinteams blijven bestaan. In 2006 komen ze een tweetal keer per jaar samen om om de inhoudelijke dossiervorming en het bijgestuurde Meerjarenplan op te volgen.

Er blijven ook ad-hoc-overlegsituaties binnen Riso Gent nodig. We kunnen onmogelijk met één ingreep aan alle overlegnoden tegemoet komen. Het hoort dan tot de verantwoordelijkheid van de betrokken beleidsmedewerker of opbouwwerker om dit overleg te organiseren.

M.b.t. het geheel

De activiteitengroepen (deze zijn tijdelijk en worden telkens bij de jaarprogrammatie vastgelegd of opgeheven)

Vanaf 2004 kozen we uitdrukkelijk voor het organiseren van activiteiten boven de projecten en werkdomeinen heen. Met deze activiteiten willen we zeer gericht en met een sterk extern karakter een bijdrage leveren aan de realisatie van de strategische doelstellingen van het Meerjarenplan.

Voor 2006 verenigen medewerkers zich rond volgende activiteitengroepen:



Charter Eenvoudig Geschreven Nederlands

Huisvesting Mensen Zonder Papieren

Deze activiteitengroepen komen samen volgens een zelfgekozen intensiteit. Hun taakstelling wordt vastgelegd in de beleidsgroep, hun taakverdeling wordt onderling afgesproken volgens beschikbare competenties. Het is de uitdrukkelijke bedoeling dat de activiteitengroepen doe-groepen zijn met een laag vergadergehalte en een hoge activiteitsgraad. Zowel opbouwwerkers als projectmedewerkers kunnen deel uitmaken van activiteitengroepen.

Het deelnemen aan een activiteitengroepje maakt deel uit van de praktijktijd: het gaat om niet-projectmatig praktijkwerk, maar wel duidelijk om praktijkwerk !!!!

De organisatie werkgroepen

De organisatie werkgroepen zijn in principe gekoppeld aan organisatiedoelen die langer dan één jaar behoeven om gerealiseerd te worden. Medewerkers kiezen zelf binnen welke werkgroep zij een dergelijk langdurig engagement willen opnemen. Elke organisatie werkgroep wordt begeleid door een beleidsmedewerker die eindverantwoordelijkheid draagt voor het resultaat van de werkgroep.

Werkgroep Rising (= Riso en Ing)

Taakstelling:

Vorbereiding, visievorming, standpuntenbepaling en opvolging van het overleg op Vlaams niveau (Feso /diverse werkgroepen) en het overleg op Gents niveau (Riso-Ing, Riso - Ing - Stedelijke Integratiedienst, Klankbordgroep beleidsplan etnisch-culturele minderheden en gemeenschappelijke initiatieven Riso-Ing, AGORA).

Verzorgen interne communicatie naar het algemeen team, de beleidsgroep en het kernbestuur.



Deze werkgroep komt minimaal tweemaandelijks samen.

Michèle, Frank, Tom en Els vormen dit werkgroepje wat Riso Gent vzw betreft.

Werkgroep Kwaliteit

Taakstelling Kwaliteit:

Implementatie kwaliteitshandboek,

Opvolgen van de uitwerking van de kwaliteitsjaarplanning 2005 :

- Opstellen van een intern en extern communicatiebeleid (eigenaar van dit kwaliteitsverbeterproject is de Werkgroep Communicatie, de Werkgroep Kwaliteit zorgt voor de toetsing ervan en waar nodig voor de ontwikkeling van de nodige instrumenten),
- Kwaliteit op projectniveau: beter programmeren (dit wordt verder verfijnd en uitgewerkt einde 2005 en loopt door in 2006),
- Kwaliteitsvol personeelsbeleid : ook dit loopt door in 2006,

Uitwerken van de Kwaliteitsjaarplanning 2006 en het bijsturen van de werking van de WG kwaliteit op de bijkomende opdrachten vanuit de bijsturing van het Meerjarenplan :

- Werkdomein 0 aansturen, opvolgen en kwaliteitsvol ontwikkelen (participatie van doelgroepen aan MJP)
- De vier kwaliteitsgroepen (gender, etniciteit, duurzaamheid en leren): samen leggen van het materiaal, organiseren van activiteiten i.f.v. uitwisseling en uitdieping.



Op 8 december 2006 wordt deze werkgroep opnieuw samengesteld. De bijeenkomsten vinden plaats na uitnodiging van de beleidsmedewerker kwaliteitszorg (Lut). Tot in 2005 maakte VTO deel uit van deze agenda.

Vanaf 2006 zullen de opvolgingstaken m.b.t. VTO hun plaats krijgen op het Algemeen Team van Riso Gent vzw. De communicatie verloopt aldus zonder tussenstappen wat een verbetering is voor een materie waar sowieso iedereen persoonlijk op betrokken is.

Het blijft tot de taak behoren van de beleidsmedewerker VTO (Michèle) om op gestelde tijdstippen tijd te reserveren op deze Algemene Teams om te komen tot een gedragen opmaak, evaluatie en bijsturing van het VTO-meerjarenplan en omzetting in concrete jaarplannen.

Daarnaast blijft deze beleidsmedewerker het VTO-aanbod binnen de sector opvolgen.

Een afzonderlijk **personeelsoverleg** dat in opdracht van de personeelsvergadering een aantal personeelszaken uitwerkt. De samenstelling en de agenda van dit overleg wordt jaarlijks vastgelegd op de organisatiedag. De terugkoppeling gebeurt steeds via een aparte personeelsvergadering.

In 2006 blijven Kris, Tom, , en Mieke deel uitmaken van dit overleg. Op 8 december wordt dit overleg aangevuld, liefst met een "jonge" opbouwwerker en een projectmedewerker. In functie van een goede communicatie tussen het personeel en de coördinatie is er regelmatig overleg tussen Lut als personeelscoördinator en Kris als syndicaal afgevaardigde. De terugkoppeling van deze communicatie vormt een formeel onderdeel van de vergaderingen van het personeelsoverleg.

Werkgroep Leren

Taakstelling:

Globaal heeft dit team de opdracht om voorbereidend en concretiserend werk te doen voor wat een werkdomein Leren zou kunnen zijn voor Riso Gent.



Meer specifiek:

Ruimer te gaan verkennen wat inhoudelijke mogelijkheden hiervoor zijn,

Na te gaan waartoe het opbouwwerk dit zou doen (waarop zou een dergelijk werkdomein effect moeten hebben),

Binnen Riso zelf rond dit thema inspirerend en mobiliserend te werken of met andere woorden het thema Leren "levend" te maken binnen de verschillende teams.

Concrete terreinverkenning te doen met het oog op een nieuwe projectvoorbereiding.

Deze werkgroep kwam in 2005 de laatste keer samen. Er is een eindrapportage voorzien ten aanzien van het Algemeen Team. Momenteel voorzien we niet dat deze werkgroep in 2006 nog zal blijven bestaan.

Werkgroep Communicatie

Taakstelling:

Een communicatiebeleid uitstippelen en opvolgen voor interne en externe communicatie.

Frank, Tom, Stéphanie, Michèle en Jan R. maken deel uit van deze werkgroep. Tom verzorgt de link met de Werkgroep Kwaliteit die op de lange termijn dit proces verder dient te implementeren. Het behoort ook tot Tom zijn opdracht als beleidsmedewerker deze werkgroep kwaliteitsvol aan te sturen.

Werkgroep Vrijwilligersinitiatieven

Taakstelling:

In verschillende wijken en binnen verschillende projecten bouwen buurtbewoners diensten (om de leefbaarheid te verbeteren) uit, meestal op vrijwillige basis (vb'n: afvalverzamelplaats van 't Duurzaam Huis, nazorgprojecten i.h.k.v. Zuurstof voor de Brugse Poort, Kinderbib in Sluizeken,



Bib in Leiekaai, enz...). Het is belangrijk dat wij nagaan welke randvoorwaarden vervuld moeten zijn opdat dergelijke initiatieven garanties hebben om goed te kunnen draaien en kunnen blijven bestaan nadat bvb het opbouwwerkproject ophoudt.

Ann Bonte zal deze werkgroep trekken en de verdere samenstelling ervan wordt op 8 december afgesproken.

Collectieve ondersteuning / informering van de medewerkersgroep

Dit gebeurt via de bijeenkomsten van het algemene team. Deze teambijeenkomsten staan vnl. in het teken van terugkoppeling van de werkzaamheden van de andere teams en werkgroepen, organogrambesprekingen, evaluatie, planning en bespreken van actuele ontwikkelingen..

Concrete data : 24 januari, 21 maart, 9 mei, 27 juni, 26 september, 14 november

Aan deze algemene teams nemen alle medewerkers deel. Deze algemene teams worden voorbereid door de beleidsgroep en dienen methodisch zo uitgewerkt te worden dat iedereen mee kan denken en dat het aangereikte materiaal voor iedereen toegankelijk is.

Er wordt ook telkens een briefing aan gekoppeld. Extra briefingmomenten worden voorzien indien nodig.

6. Slot

2006 belooft een druk jaar vol visie-ontwikkeling en verandering te worden. We hebben te maken met heel wat uitdagingen op het vlak van de organisatie de sector, het politieke landschap, de voorbereiding van het nieuwe meerjarenplan

het bestuur, , , het resultaat van de projectvoorbereiding (z)onderstroom, de intense samenwerking met de sector Etnisch-Culturele Minderheden en CBE Leerpunt, ...

Nogmaals willen wij vooraf alle deelnemers, vrijwilligers, bestuursleden, aanverwante organisaties, beleidsmensen, ... bedanken voor hun medewerking aan de realisatie van de programmatie 2006.



En een bijzonder woord van dank willen we bij opmaak van deze programmatie richten tot de medewerkers van Riso Gent vzw, die de laatste jaren het hoofd koel dienden te houden in vaak moeilijke periodes van verandering en bijsturing zowel op individueel personeelsvlak als op organisatieniveau. We zijn ervan overtuigd dat Riso Gent vzw pas kan doen wat we doen dankzij de inzet van een uiterst kwaliteitsvol team : van harte bedankt allemaal ! In 2006 zetten we ons 20^e jaarplan uit in Gent !

Bijlages :

- Bijlage 1 : Overzicht personeelsinzet en financiering personeelskost
- Bijlage 2 : Financieel gedeelte : Begroting 2006
- Bijlage 3 : Kwaliteitsjaarplanning 2006
- Bijlage 4 : Bijsturing van het Meerjarenplan 2003-2008
- Bijlage 5 : De ledenlijst van het bestuur van RISO Gent vzw