



Ateljee vzw Activiteitenverslag 2018

www.ateljeevzw.be

Ateljee 
Ons werk maakt sterk

inhoud

Missie, visie, waarden	3
Voorwoord	5
Financieel beleid	7
Werk garanderen voor meer dan 450 mensen	8
Personeelsbeleid	11
Erkenningen & HR	12
Competentiemanagement & talentdetectie	13
Centralisering ook voor HR een uitdaging	15
Leren & ontwikkelen	16
Enkele cijfers personeel	18
Vorming, training & opleiding	21
Welzijn & preventie	22
Duurzaam ondernemen	25
Tewerkstellingsprojecten	26
Logistieke diensten	27
De Kringwinkel Ateljee	28
Het Restaurant	35
Technische ateliers	40
trans-fair	41
Digitale Talent Punten	43
Algemene vergadering / Organisatiestructuur	45



missie visie waarden

/01 MISSIE

Ateljee realiseert vanuit een diepgaande maatschappelijke betrokkenheid kwalitatieve tewerkstelling van mensen met verminderde kansen. We doen dit rekening houdend met een veranderende samenleving en bieden via onze tewerkstellingsprojecten materiële hulpverlening. Ons doel is het functioneren van het individu te verbeteren.

/02 VISIE

We bouwen aan een toekomst georiënteerde en waardengedreven organisatie om onze missie te maximaliseren in haalbare, betaalbare, duurzame en maatschappelijk verantwoorde projecten. We realiseren die in eigen beheer en door het aangaan van strategische allianties.

/03 WAARDEN

- Verantwoordelijkheid
- Verbondenheid
- Respect voor mens en omgeving
- Realiteitszin



Ons werk maakt sterk

In 2018 schreven we het **vervolgverhaal van het UCO-project**. Ateljee zal op deze site aan de Maïsstraat een prominente rol spelen. In 2017 openden we reeds Het Restaurant in het Balenmagazijn en verhuisden de logistieke diensten.

In 2018 volgden de technische ateliers (fietsherstelwerkplaats, elektroherstelwerkplaats) en startten we met de **voorbereidingen** van een **nieuwe Kringwinkel en een fietswinkel trans-fair** waar we nieuwe fietsen zullen verkopen.

Ateljee beseft reeds 10 jaar geleden dat de fiets een prominente rol zou spelen in het mobiliteitsverhaal. Daarom lanceerden we het project trans-fair. Net zoals voordien herstellen onze medewerkers hier fietsen voor verkoop in De Kringwinkel maar we bouwden ook een stevige business-to-business-werking uit. Bedrijven kunnen bij ons terecht voor het leasen van fietsen (woonwerk, werk-werkverkeer), onderhoud van hun fietsenpark, assemblage ... Dankzij de verhuis naar de UCO-site hebben we de ruimte om de ontbrekende schakel te realiseren: een winkel met nieuwe kwaliteitsfietsen. Op die manier kunnen onze medewerkers nieuwe vaardigheden aanleren en nieuwe talenten ontwikkelen. Sommigen zullen zich geroepen voelen om in de winkel te werken (commerciële vaardigheden), anderen kunnen zich ontpoppen tot magazijnmedewerker en de fietsherstellers zullen hedendaagse e-fietsen leren onderhouden en herstellen.

De opening van deze winkel en De Kringwinkel op de UCO-site is voorzien in het voorjaar van 2019. De voorbereiding hiervan omhelst vele aspecten en vereist een nauwe samenwerking tussen coördinatoren, instructeurs, arbeidsbegeleiding ...

Reeds in 2018 was duidelijk dat de centraliserende organisatorische en economische voordelen biedt.

Op termijn zal dit ruimte bieden voor de ontwikkeling van eventuele nieuwe activiteiten en extra tewerkstellingsmogelijkheden.

De tewerkstelling van meer dan 450 mensen vrijwaren, is de hoofdbekommernis van Ateljee. Ateljee bereidt zich dan ook voor op de invoering van het maatwerkdecreet vanaf 2019.

We krijgen voor elke medewerker subsidies afhankelijk van zijn afstand tot de arbeidsmarkt en begeleidingsnood. Dit zal resulteren in een daling van de inkomsten. Ateljee heeft zich de voorbije jaren op deze situatie voorbereid.

Het nieuwe maatwerkdecreet legt ook de klemtoon op doorstroming. Ateljee ziet het aanbieden van duurzame tewerkstelling en een intensieve begeleiding op de werkvloer als zijn kernopdracht. Op die manier kunnen onze medewerkers hun technische en sociale vaardigheden ontwikkelen. We moedigen de doorstroom naar een regulier bedrijf aan, maar we mogen niet vergeten dat veel van onze werknemers reeds aan hun top zitten in de beschermde arbeidsomgeving die Ateljee biedt. Wij willen hen ook in de toekomst werkzekerheid bieden.

Ateljee biedt maatwerk en dat betekent meer dan een inkomen voor de werknemer. Maatwerk biedt mensen zelfvertrouwen en eigenwaarde.

Kortom, ons werk maakt sterk!



Kris Coenegrachts
Voorzitter Ateljee vzw
& De Loods vzw



Bert Quintelier
Algemeen directeur
Ateljee vzw & De Loods vzw

A woman with long blonde hair is seated at a wooden table in a workshop, working on a sewing machine. She is looking to her right. The background shows shelves with various items, including a yellow basket and some papers. The scene is lit with warm, indoor lighting.

Valdete

werkt in het GENTMADE-project
van De Kringwinkel

"Mijn man en ik zijn uit Albanië weggegaan voor de oorlog. Ik had toen een dochtertje van 20 maanden en was zwanger. Aan werk geraken was niet makkelijk. Uiteindelijk mocht ik beginnen bij GENTMADE. Dankzij Ateljee kon ik onder meer cursussen Nederlands volgen."

Financieel beleid

werk garanderen voor meer dan 450 mensen

Mensen met verminderde kansen op de arbeidsmarkt een job geven staat centraal in de missie van Ateljee vzw. Dit kan alleen als we **economisch verantwoorde projecten** opzetten. Alle middelen die we genereren, investeren we in onze tewerkstellingsprojecten, vorming en opleiding, doorstroomprojecten, hulpverlening ... **Francis Mertens** (financieel directeur) licht toe.

Wat waren de financiële uitdagingen voor Ateljee in 2018?

Francis: 2018 stond volledig in het teken van de afwerking van onze gebouwen op de UCO-site. De nodige investeringen werden gedaan om onze logistieke afdeling en technische ateliers te verhuizen. In maart 2018 verhuisden de dienst dispatch, het vervoer en het textielsorteercentrum naar de UCO-site. Er werd ondertussen naarstig verder gewerkt aan de afwerking van de centrale sortering van huisraad en boeken. Hiervoor werd een volledig nieuwe sorteerlijn geïnstalleerd. We besteden hierbij veel aandacht aan ergonomie. In juni volgde dan de verhuis van de fietsafdeling en na de zomer de herstelwerkplaats elektro.

Elke keer valt op dat de personeelskost een stevige hap uit het budget is ...

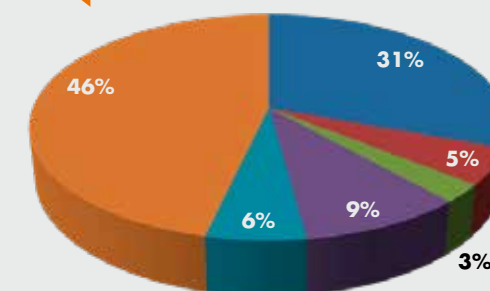
Francis: Inderdaad. **68% van de middelen gaat naar personeelskosten.** En dit is volkomen terecht: jobs creëren voor mensen die geen plaats vinden op de reguliere arbeidsmarkt is nu eenmaal onze core business. Om dit rond te krijgen zijn de verkoop in onze winkels, de verhuur van de fietsen via trans-fair, de ondersteuning van onze partners, de giften ... allemaal cruciaal. Onze klanten, de steun van de subsidiërende overheden, maar ook de inspanningen van alle Ateljee-medewerkers maken ons werk sterk ...

Even vooruitblikken: met de uitbouw van de UCO-site waren de uitdagingen in 2018 zeer groot. Hoe zit het voor 2019?

Francis: Op 1 januari 2019 treedt het **maatwerkdecreet** in werking. De loonsubsidies voor onze doelgroepmedewerkers en de omkaderingsubsidies verlopen vanaf dan volgens het maatwerkdecreet. Uit de eerste simulaties verwachten wij een vermindering van onze subsidies tussen de 3% en de 5%. **We zullen dus meer eigen inkomsten moeten voorzien.** Het maatwerkdecreet biedt ons anderzijds ook mogelijkheden om verder te groeien zodat we als organisatie minder afhankelijk worden van subsidies. Daar ligt onze grootste (financiële) uitdaging.

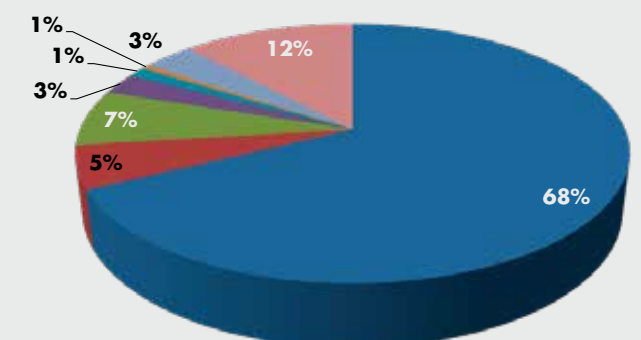
Waar haalt Ateljee vzw haar middelen vandaan?

■ De Kringwinkels
■ Technische ateliers
■ Textielsorteercentrum
■ Sociale restaurants
■ Andere
■ Subsidies



Waar gaan de middelen van Ateljee vzw naartoe?

■ Personeelskosten
■ Kosten restaurants
■ Huisvestingskosten
■ Secretariaatskosten
■ Transportkosten
■ Promotiekosten
■ Materiaal & werking
■ Investeringskosten





de heren

Nicholas

is instructeur fietsherstel bij Ateljee

“De medewerkers die bij ons starten, leiden we op tot fietsenmaker, maar daar stopt het niet. Een groot deel heeft moeite met onze taal, ook daarin helpen we hen. Communicatie is ook voor een fietsenmaker essentieel.”

personeelsbeleid

erkenningen & HR

Ateljee telde in 2018 **460 medewerkers**.
We kregen het label maatwerkbedrijf en een erkenning voor 201,1 VTE doelgroepmedewerkers.

Ons totale personeelsbestand beslaat 364,70 VTE, verdeeld over **diverse statuten** zoals SWP (nu maatwerk)-statuut, art.60, LDE, arbeidzorg en brugprojectjongeren. Deze diversiteit aan statuten speelt in op diverse mogelijkheden van tewerkstelling naargelang een statuut bij een persoon past.

Om ervoor te zorgen dat er een goede instroom is in de diverse statuten, **overleggen** we regelmatig **met onze partners** zoals VDAB, GTB, OCMW en trajectbegeleiders onderwijs zoals Compaan en Stad Gent. De samenwerking wordt op regelmatige basis geëvalueerd en bijgesteld waar nodig.

Aangezien het maatwerkdecreet sterk rekening houdt met de bezettingsgraad in de organisatie, was het belangrijk om een **instrument** te ontwikkelen **dat de bezetting maandelijks kan weergeven**. Hierdoor kunnen we de bezetting monitoren en bijsturen wanneer nodig. Het op punt stellen van deze tool was geen evidentie, maar we slaagden erin om alle relevante cijfers in kaart te brengen.

Dankzij onze hoge bezettingsgraad konden we opnieuw extra plaatsen aanvragen bij het departement Werk en Sociale Economie (WSE). We kregen een uitbreiding van 3 VTE doelgroep. Hierdoor hadden we een erkenning voor 201,1 VTE doelgroepmedewerkers.

Naast de bezettingstool is ook het **opvolgen van het absentisme** één van de instrumenten om het HR-beleid van nabij op te volgen.

competentie- management & talentdetectie

Als maatwerkbedrijf zetten we in op sociale tewerkstelling, organisatiegroei en persoonlijke ontwikkeling. Om dit mogelijk te maken focussen we sterk op competentie management in ons HR-beleid.

Kyra Van Isterbeek (HR-directeur): We zien het als onze opdracht om alle personeelsleden nog beter te begeleiden en te ontwikkelen. We maken daarbij gebruik van **jobrotatie en jobmutatie**. Door de grootte van ons bedrijf en door de diversiteit aan afdelingen en activiteiten hebben we de mogelijkheid om hiermee aan de slag te gaan.

Door mensen kansen te geven om **ervaring op te doen in diverse afdelingen** kunnen we hun competenties in kaart brengen en verhogen we bovendien de inzetbaarheid en wendbaarheid van ons personeel. Uit feedback van de mensen die hieraan deelnemen blijkt een hoge tevredenheid. Ook mensen die het aanvankelijk minder zagen zitten om hiermee te experimenteren kijken op een positieve manier daarop terug.

Jobmutatie gebeurt soms ook in situaties waarin iemand zich niet goed voelt op de werkplek. Dan proberen we een andere werkplek te vinden die meer bij die persoon past. Sommigen keren volledig terug naar de vorige job, anderen vragen om de kans te krijgen om op de andere afdeling te blijven werken.

Onze personeelsdienst houdt steeds een vinger aan de pols en tracht de juiste mensen op de juiste plaatsen te krijgen. Kortom, maatwerk maakt onze mensen sterk, meteen onze slogan waar we als bedrijf voor staan.





Waarom is jobrotatie belangrijk?

Kyra: Als maatwerkbedrijf houden we steeds rekening met de specifieke profielen van onze mensen. Sommige medewerkers werken bijvoorbeeld graag in repetitieve processen en wensen niet veel variatie in de job. Anderen vinden het net een uitdaging om intern te roteren en ervaring op te doen.

Door gebruik te maken van jobrotatie, interne stages op de werkvloer en jobmutatie creëren we een goede jobmatching, versterken we de competenties van de medewerkers, verhogen we de inzetbaarheid van elke medewerker en versterken we tegelijkertijd onze organisatie. We kunnen zeker spreken van een win-win situatie: tevreden medewerkers én een gezonde organisatie.

Hoe benadert Ateljee het principe van doorstroom?

Kyra: Voor de medewerkers die klaar zijn om de sprong te maken naar de reguliere arbeidsmarkt voorzien we in samenwerking met het loopbaancentrum van de Stad Gent een doorstroomtraject met ondersteuning van een jobcoach. Ateljee heeft het mandaat om doorstroomtrajecten te begeleiden.

Dit doen we aan de hand van **een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) per medewerker**, waarbij we de groei in competenties in kaart brengen. In een POP monitoren we zowel technische als generieke competenties. Technische competenties hebben rechtstreeks betrekking op functiespecifieke competenties, zoals bijvoorbeeld 'groenten fijn snijden'. Generieke competenties zijn algemene competenties omtrent het functioneren op de werkvloer, zoals beleefdheid, op tijd komen etc.

centralisering ook voor HR een uitdaging

Eén van de belangrijkste veranderingen op personeelsvlak in 2018 was de **verhuis van verschillende afdelingen naar de voormalige UCO-site** en de centralisering van het sorteerproces. Dit bracht een grote personeelswijziging met zich mee. In februari zijn we gestart met de verhuis van onze vervoersploeg. Nadien volgde de hele logistieke afdeling, zoals textielsortering en de plooi- en nopperploeg. Naarmate de site klaar was, verhuisden ook de fietsafdeling, het hergebruikcentrum, de elektro-afdeling en de technische dienst. Die beweging was **op personeelsvlak ook een hele aanpassing**. 2 decentrale afdelingen werden gecentraliseerd, contracten werden aangepast, de nieuwe refter werd in gebruik genomen.

In een volgende fase werd de centralisering van de goederen voorbereid. Dit houdt in dat alle goederen die in onze diverse Kringwinkels binnen gebracht worden, niet meer in de winkels opnieuw gewassen en geprijsd worden. Die wijziging van decentraal naar centraal sorteren hield ook een personeelswijziging in: we moesten winkelpersoneel dat in de goederenstromen werkte vragen of zij in de winkel wilden blijven werken of dat zij eerder een voorkeur hadden om in de centrale sortering te werken op de nieuwe site. Die beide processen liepen een stuk gelijktijdig en dat was een enorme uitdaging, zowel operationeel als op personeelsvlak. Dankzij de efficiënte aanpak van onze coördinatoren en de samenwerking met de personeelsdienst is alles vlot verlopen.

Hoe benaderde de HR-afdeling het centraliseringsproces?



Werner Leemans
(coördinator arbeidsbegeleiding):
Om die processen op een goede manier te laten verlopen, hebben we met de medewerkers op diverse tijdstippen

doorheen het jaar de site in aanbouw bezocht. Daarnaast maakten we gebruik van foto's om de voortgang van de werken visueel te maken en op het werkoverleg kenbaar te maken aan onze medewerkers.

Op die manier kon iedereen zich een beeld vormen van de toekomstige werkplek. Andere onzekerheden of drempels werden professioneel aangepast door onze personeelsdienst.

Onze arbeidsbegeleiders voerden met iedereen gesprekken om bijvoorbeeld aanpassingen aan woon-werkverkeer goed door te nemen.

Omdat we met soms zeer kwetsbare profielen werken, is een verhuis niet altijd evident: de routine van soms jarenlang dezelfde bus of tram te nemen moest plaats maken voor een nieuwe route van het woon-werkverkeer. Dat bracht bij sommigen veel stress en vragen met zich mee. Uiteraard was er het hele jaar door ook overleg met onze sociale partners op de OR en het CPBW hierover.

Het proces van de centralisering (operationeel in 2019) moest op personeelsvlak voorbereid worden. Zo zijn er in 2018 talrijke gesprekken gevoerd met al onze winkelmedewerkers om in kaart te brengen wie over welke competenties beschikt enerzijds en wie waar wou werken anderzijds.

leren & ontwikkelen

Als maatwerkbedrijf ligt onze focus op constante bijscholing en competentieversterking, dit zowel voor doelgroep als voor omkadering.

Vooraf in 2018 hebben we sterk ingezet op de ontwikkeling van leidinggevende vaardigheden voor staf en management. De focus doorheen het hele jaar lag op ontwikkeling en competentieversterking van de organisatie. De staf en het management doorliepen diverse vormen gaande van strategisch management, situationeel leiderschap tot veranderingsmanagement. Op de stafvergadering werd ook de **methodiek van het werken met een competentiematrix** geïntroduceerd.

De competentiematrix werd reeds gebruikt in de logistieke afdeling als planningsinstrument. Op elk moment kan je zien over welke competenties een medewerker beschikt en wanneer je hem/haar kan inplannen. Zo vang je dus 2 vliegen in één klap: aan de hand van de competentiematrix is het mogelijk om in één oogopslag medewerkers aan de juiste werktuigen te zetten (bv. stapelaar, textielpers ...). Er werd besloten om hiermee op elke afdeling aan de slag te gaan en dit algemeen te introduceren in de organisatie.

COMPETENTIEMATRIX																
• PLANNINGSINSTRUMENT																
• MONITORING																
• VISUEEL LEERTRAJECT																
Vna	VS	S1	S2	STAP	aan gela. baken	aan stapelaar	PERG	POORT	KSP	HEFTRUCK	DECONT.	INWEL	KIJKEN	VERVOER	VISIOMACHINE	POSTMACHINE
Peggy	jun/12	jun/12	jun/12	feb/14	2017	2017	sep/12	sep/14	sep/12	sep/12	jun/15	rok	rok	rok	ok/17	sep/12
Hysen	jun/12	jun/12	jun/12	ok/12	2017	2017	sep/12	sep/15	sep/12	sep/12	sep/12	ok	rok	rok	ok/17	sep/12
Coler	jun/12	jun/12	jun/12	1/09/2014	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok	ok/17	geen attest
Idris	jun/12	jun/12	jun/12	nov/13	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok	ok/17	medisch opged
Martin	sep/12	sep/12	sep/12	ok/12	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	15/06/2015
Gilbert	jun/12	jun/12	jun/12	ok/12	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	
Kristof	sep/12	sep/12	sep/12	ok/12	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	april/16
Chantal	april/16	april/16	april/16	april/16	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	ok/16
Tim	ok/17	ok/17	ok/17	ok/17	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	geen attest
Hermes	jan/18	jan/18	jan/18	april/18	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	geen attest
Orlani	jan/18	jan/18	jan/18	april/18	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	geen attest
Danny	2017	2017	2017	feb/18	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	ok/16
Nico	2017	2017	2017	feb/18	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	ok/16
Pascal	2017	2017	2017	ok/18	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	ok/16
Bart	2017	2017	2017	ok/18	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	ok/16
Philippe	2017	2017	2017	ok/18	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	geen attest
Marc	april/18	april/18	april/18	april/18	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	ok/16
Sasha	april/18	april/18	april/18	april/18	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	ok/16
Mario	april/18	april/18	april/18	april/18	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	ok/16
Ibrahim	april/18	april/18	april/18	april/18	2017	2017	sep/12	sep/15	ok/18	ok/18	ok/18	ok	ok	ok	ok/17	ok/16

Het team van arbeidsbegeleiding en personeelsadministratie kreeg **een grondige update van sociaal recht**. In een 4-daagse werden we ondergedompeld in de **nieuwste ontwikkelingen en hervormingen** die zich continu voordoen binnen een personeelsadministratie en sociale wetgeving.

Met de coördinatoren kozen we voor een jaartraject, meer bepaald een intervisietraject met een externe supervisor. Het team van coördinatoren kreeg op die manier een forum om tools te ontwikkelen om nog sterker te staan in hun leidinggevende capaciteiten en om in volle vertrouwen van elkaar te leren, omgaan met heikele kwesties op de werkvloer, om te groeien in leiderschap en vertrouwen te schenken aan elkaars deskundigheid. Binnen de staf van HR hebbe we een aantal thema's verkend die **toekomstige uitdagingen** blijven voor elk bedrijf, dus ook een maatwerkbedrijf op de arbeidsmarkt in het kader van retentie van personeel enerzijds, en een gezond organisatiebeleid met voldoende oog voor wat er speelt op de werkvloer anderzijds. Thema's die aan bod kwamen waren: **employer branding, GDPR, evalueren, jobcrafting, duurzaam loopbaanbeleid, generatiemanagement, absentieisme, HR future proof**: de digitalisering van HR. Met dit laatste thema gaan we in 2019 verder aan de slag.

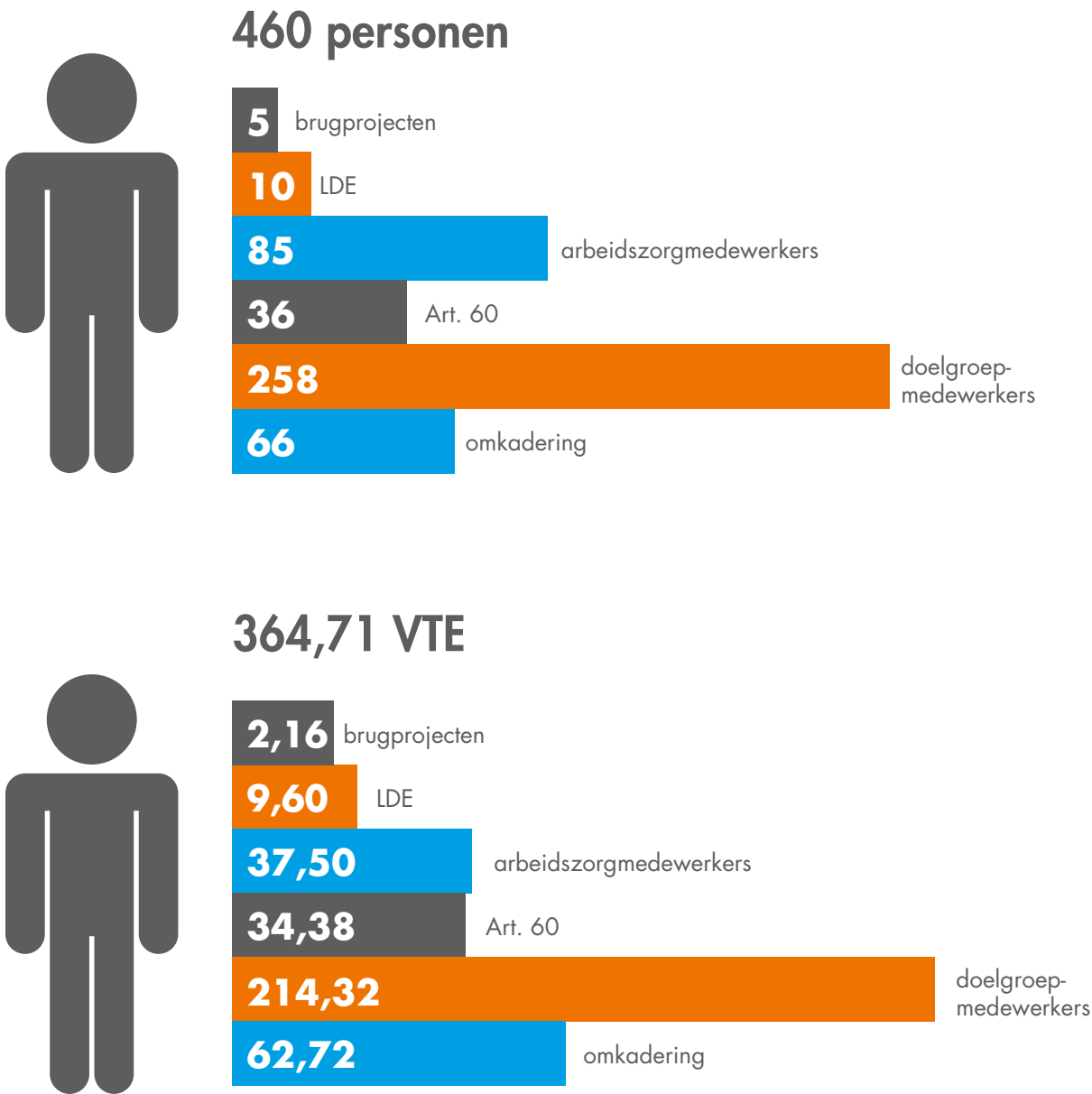
In 2018 hebben we met de hele organisatie gewerkt aan **geweldloos communiceren en het voorkomen van agressie**. Doorheen de organisatie hebben we met de **methodiek van de knipperlichten** gewerkt: groen, oranje, rood. Dit werd gecombineerd met een vorming met een iemand die als gedetineerde getuigde tot wat agressie kan leiden. We hebben met de knipperlichten vooral een gemeenschappelijke taal in de organisatie gecreëerd om geweldloos met elkaar om te gaan.



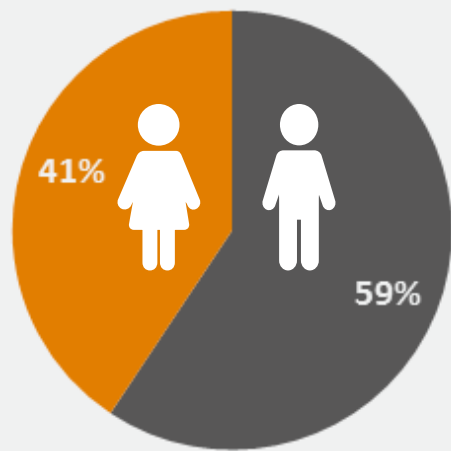
enkele cijfers personeel

globaal personeelsoverzicht Ateljee vzw 2018

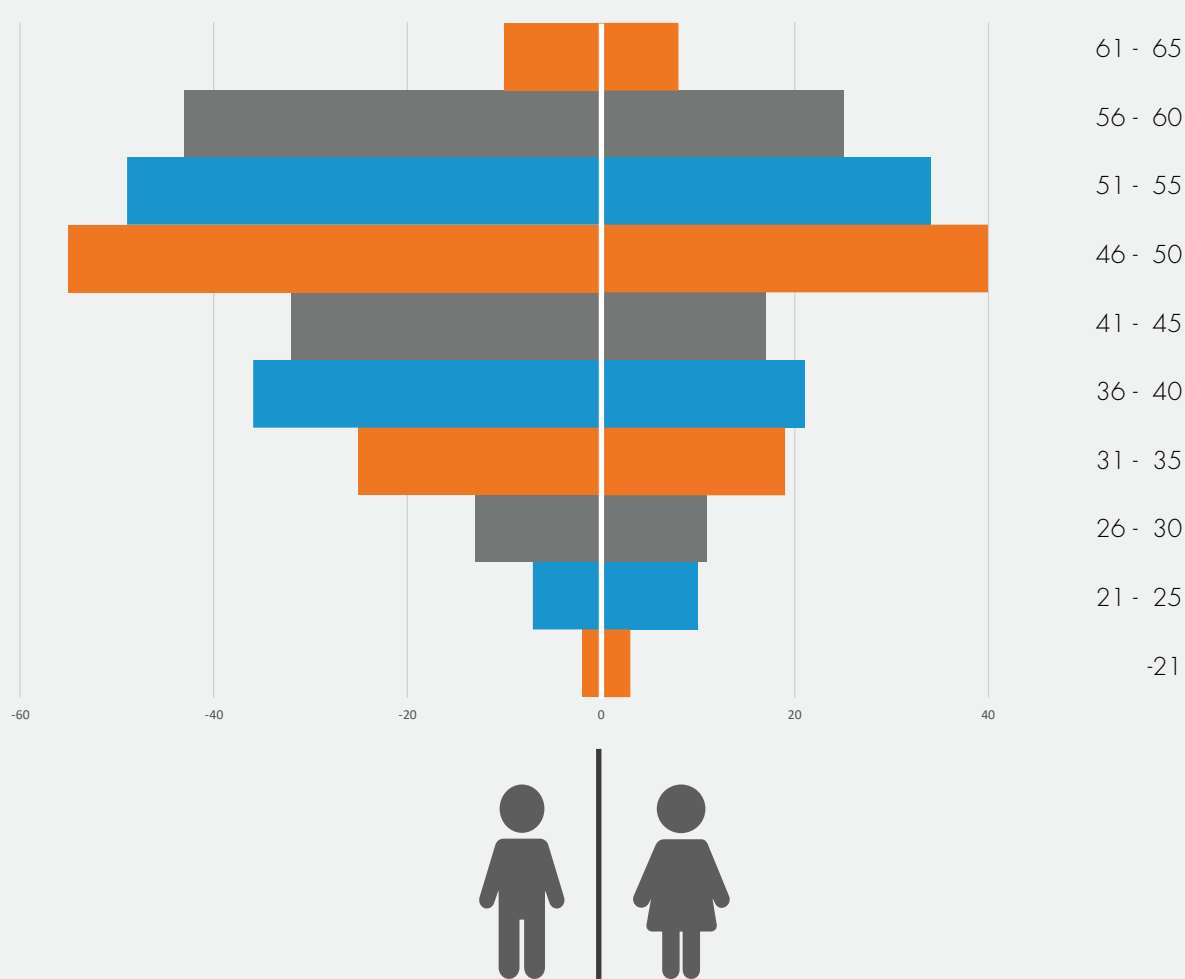
Ateljee heeft diverse erkenningen om medewerkers in een statuut van sociale tewerkstelling de kans te geven om arbeid te verrichten. In totaal bedraagt dit **364,71 VTE** verdeeld over diverse statuten.



genderdiversiteit Ateljee vzw 2018



leeftijdspiramide Ateljee vzw 2018





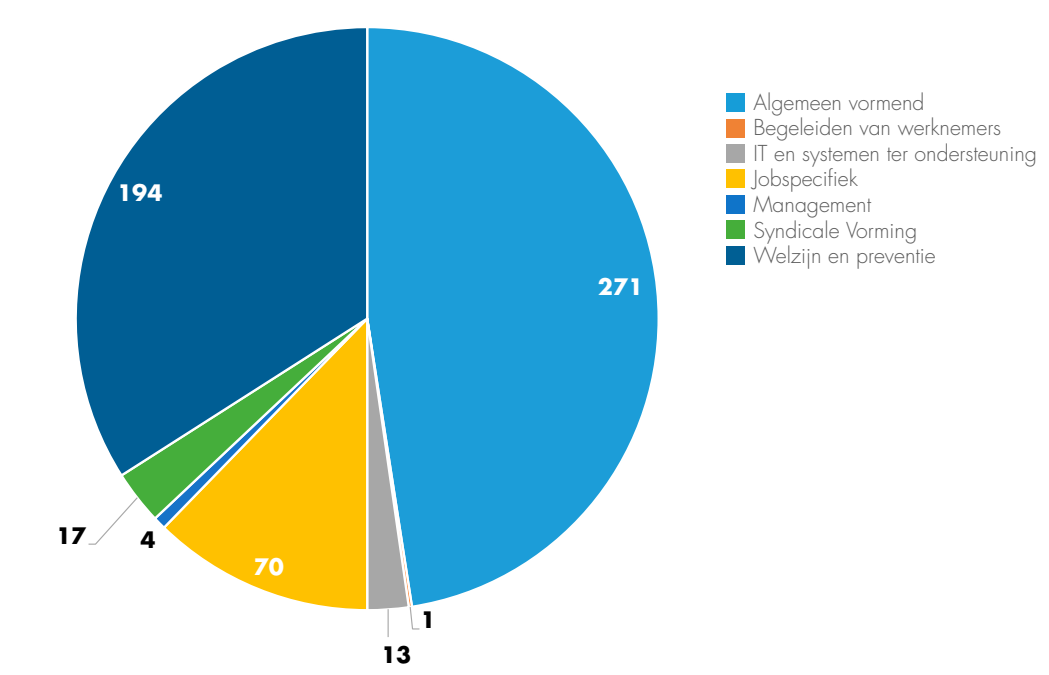
vorming, training & opleiding

Ateljee zet in op een zo breed mogelijke ontplooiing van de talenten en competenties van elke werknemer. We doen dit via de **POP's, Persoonlijke Ontwikkelingsplannen**. Door middel van een POP gaan de werknemer en zijn arbeidsbegeleider samen op zoek naar de **talenten** die de werknemer kan **ontwikkelen**. We streven ernaar om zowel de generieke (algemene) competenties als de technische, functie-specifieke competenties te ontwikkelen.

We geven iedereen de kans om zijn/haar talenten verder te ontwikkelen, ongeacht de duur en het type van de tewerkstelling in onze organisatie. Dit doen we vanuit de visie dat iedereen die tewerkgesteld is bij Ateljee vzw door zijn tewerkstelling moet kunnen groeien en nieuwe kansen krijgen, hetzij binnen de huidige tewerkstelling, hetzij in een nieuwe job binnen het NEC. Zo streven we dagelijks onze absolute doelstelling 'Ons werk maakt sterk' na.

De keuze om in te zetten op zowel generieke, algemene als functie-specifieke competenties vertaalt zich in een breed opleidingsaanbod.

aantal deelnemers per type opleiding



welzijn & preventie

Brandpreventie opleiding UCO-site

30 medewerkers en instructeurs kregen de opleiding 'kleine blusmiddelen'.

Dit was een praktijkopleiding waarbij ze effectief leerden 'blussen' met verschillende types brandblusapparaten.

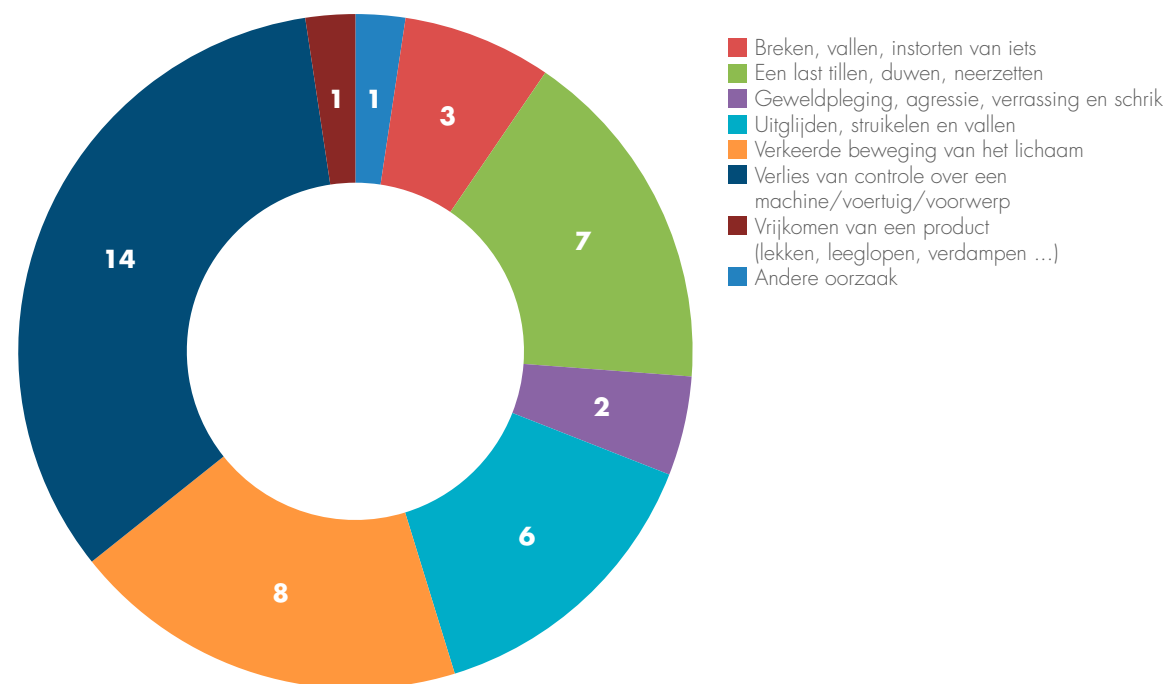
Evacuatie-opleidingen UCO-site

Bij elke verhuis van een afdeling

werd er werk gemaakt van effectieve opleiding omtrent evacuatie; vluchtroutes, nooddeuren, soorten alarm, verzamelplaats ...

Laatste evacuatieoefening: 132 deelnemers.

oorzaken arbeidsongevallen 2018



duurzaam ondernemen

In 2018 kreeg Ateljee voor de eerste keer een Voka Charter Duurzaam Ondernemen. We dienden eveneens een nieuw actieplan in voor 2019.

Elke onderneming die het Voka Charter Duurzaam Ondernemen onderschrijft, verbindt er zich toe om:

- Duurzaam ondernemen op een proactieve manier te integreren in het bedrijfsbeleid.
- Doelstellingen en concrete acties te formuleren passend binnen de SDG's van de Verenigde Naties (Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties).
- Te rapporteren over de geboekte resultaten aan de evaluatiecommissie.
- Extern te communiceren over de uitgevoerde acties.
- Continu te werken aan de conformiteit met de sociale, welzijns- en milieuwetgeving.

Bij de opmaak van het actieplan wordt uitgegaan van de **17 Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN** geclusterd binnen de 5 P's: Vrede, Mensen, Planeet, Welvaart en Partnerschap.

De doelstellingen en subdoelstellingen moeten de komende 15 jaar aanzetten tot actie in domeinen die van cruciaal belang zijn voor de mensheid en de planeet.

Het actieplan bevatte enkele uitdagende acties:

- Energiezuinige inrichting van de UCO-gebouwen
- Stimuleren van het fietsgebruik bij medewerkers.
- Toolboxen (korte werkvloeropleidingen) integreren op de werkvloer.
- Doorgedreven competentieontwikkeling voor onze medewerkers
- Aankoop van twee elektrische wagens
- Samenwerking met Ikea voor het produceren van een accessoire lijn uit rest textiel die dan in de Gentse Ikea werd verkocht.
- Het optimaliseren van het sorteerproces zodat het ergonomischer en efficiënter kan gebeuren. Omdat het werk op die manier minder belastend wordt kunnen oudere medewerkers langer aan het werk blijven.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Ateljee naar de site van de sociale economie

In 2018 werd er hard verder gewerkt om de gebouwen op de voormalige UCO-site in Gent operationeel klaar te krijgen zodat de afdelingen zouden kunnen verhuizen.



Steven Lambrecht (operationeel directeur):

Op 14 februari was het eindelijk zover. Onze logistieke afdeling (dispatch en vervoer) beet de spits af en verhuisde naar de UCO-site. In maart volgde het textielsorteercentrum. Dankzij een goede voorbereiding is de verhuis vlot verlopen en konden de medewerkers snel aan de slag op hun nieuwe werkplek. Ondertussen installeerde de technische dienst alle technieken die nodig waren om de fietsafdeling in orde te krijgen en kon deze afdeling verhuizen in april. In september was het hergebruikcentrum aan de beurt.

De UCO-site bleef ondertussen in volle ontwikkeling.

Aan de plannen voor de fietswinkel en De Kringwinkel werd volop verder gewerkt en beide winkels kregen stilaan definitief vorm.

De afwerking en opening is voorzien begin 2019.

logistieke diensten



Dries Decorte (coördinator logistieke diensten):

Samen met deze grote verhuisoperatie werd ook de sortering van goederen voor De Kringwinkel grondig aangepakt. Huisraad, boeken en speelgoed werden tot nu toe in elke Kringwinkel apart gesorteerd. De nieuwe UCO-gebouwen bieden echter de mogelijkheid om naar een centrale sortering van deze productgroepen te gaan. Het voordeel hiervan is dat er efficiënter en ergonomischer kan gewerkt worden en dat we op die manier een uniformer prijsbeleid krijgen in onze Kringwinkels.

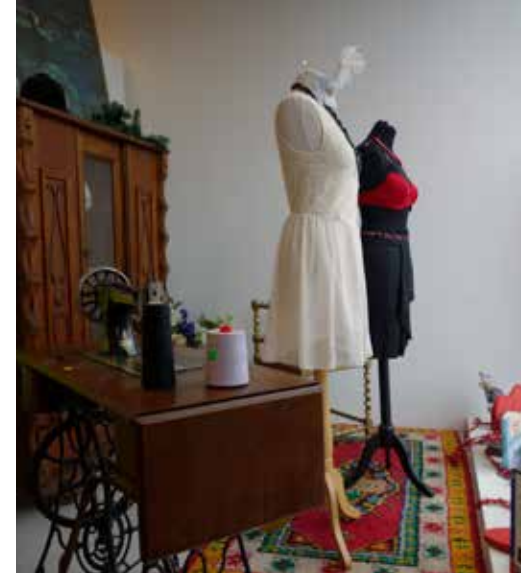
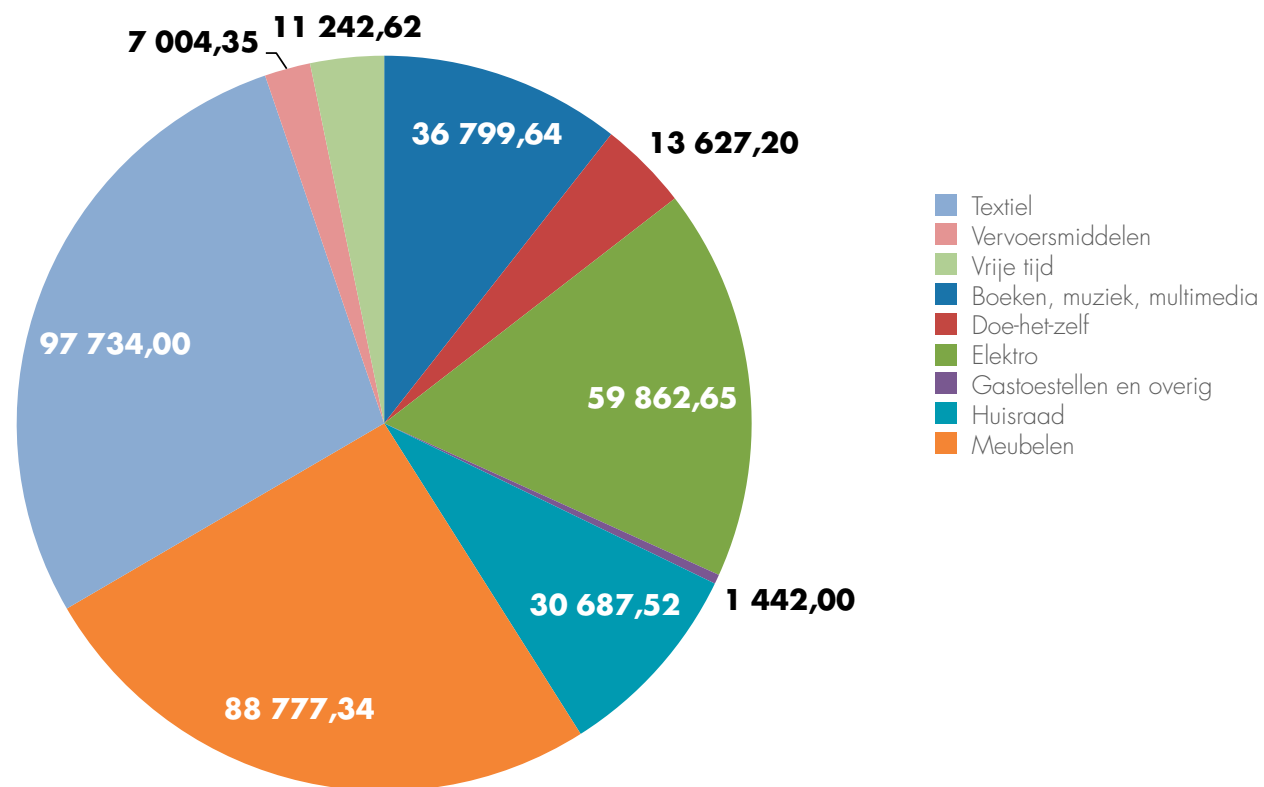
In 2018 was er een samenvloeiing van de diensten vervoer op de Meulestede in de Ververijstraat. Vanaf nu werken zij samen als één dienst. Dit is economisch voordelig: op deze manier is het mogelijk om meer mensen te begeleiden, met minder instructeurs. Daarnaast is deze verandering ook gevarieerder voor de medewerkers: teams zijn niet langer beperkt door de soort goederen waarvoor zij verantwoordelijk zijn, maar kunnen alle soorten goederen vervoeren. Leveringen zijn vanaf nu gemengd, wat een stuk efficiënter is.

tewerkstellings-
projecten

De Kringwinkel Ateljee

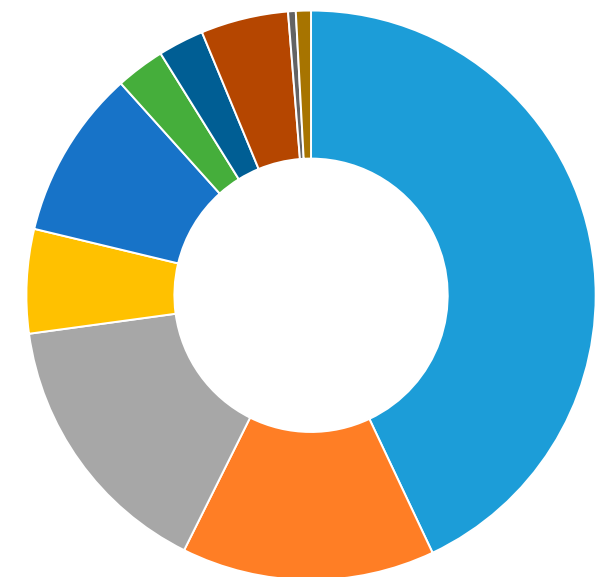
Heel wat medewerkers vinden een job in een van 9 Kringwinkels van Ateljee: Evergem, Nazareth, Deinze en 6 in Gent. De Kringwinkel verkleint de afvalberg door goederen een tweede leven te geven. Ateljee is actief in 12 gemeenten. **In 2018 zamelden we 4.081.200 kg goederen in.**

aantal kg ingezamelde goederen per productgroep



In 2018 realiseerden De Kringwinkels Ateljee **een omzet van € 3.565.407.**

- textiel (42,98%)
- meubelen (14,38%)
- huisraad (15,49%)
- elektro (5,91%)
- boeken, multimedia, muziek (9,61%)
- doe-het-zelf (2,78%)
- vervoersmiddelen (2,60%)
- vrijetijd (4,97%)
- Uwkringding (0,85%)
- Gentmade (0,44%)



2018: aan de slag met de resultaten van het **marktonderzoek**



Geert Deruyck (coördinator communicatie en marketing):
we leerden **welke klantenprofielen onze winkels bezoeken**, waar ze vandaan komen en tot welke leeftijdscategorie ze behoren. Allemaal met één doel: onze klanten beter leren kennen waardoor we ze beter kunnen bedienen.

Het onderzoek toonde aan dat De Kringwinkel een sterk merk is en dat onze winkels in Gent (en zelfs tot ver erbuiten) goed gekend zijn. Onze medewerkers worden als vriendelijk en behulpzaam omschreven en onze prijzen vindt men nog steeds laag. Uit het onderzoek blijkt dat mensen verschillende drijfveren hebben om in De Kringwinkel te kopen. Er zijn de ideologisch overtuigde klanten (milieuaspect en sociale tewerkstelling), de verzamelaars en schattenjagers maar ook de mensen die omwille van budgettaire redenen bij ons kopen. Zij die het echt financieel moeilijk hebben krijgen bovendien extra korting of gratis noodhulp.

Werkte dit marktonderzoek veranderingen in de hand?



Isabel Van den Steen (coördinator Kringwinkels):
Rekening houdend met de resultaten kunnen we **beter inspelen op de verwachtingen van de klanten**. Dit resulteert in aanpassingen van het aanbod in de winkels. We zullen ook onze acties en activiteiten in de winkels aanpassen op basis van de conclusies van het marktonderzoek. Een eerste stap in deze richting was de organisatie van onze **eerste "Boetiek Erotiek"** in de winkel Kortrijksepoortstraat, een avondopening met een pikant aanbod en volledig gericht op "beleving". De avond was een groot succes waar we veel publiciteit mee haalden en een breder publiek aanspraken dan de normale Kringwinkelklant.

In 2018 kreeg de Kringwinkel aan de Pijndersstraat een make-over.

Deze winkel kreeg een frissere en hipper uitstraling, we brachten hier ook de etalage van 'Uwkringding' onder. De etalage werd gebouwd door onze technische dienst die hiervoor uitsluitend gebruik maakte van gerecycleerde vitrinendeuren. Dit spreekt het segment klanten aan die bij ons kopen uit ecologische overwegingen én de klanten die creatief aan de slag gaan met Kringwinkelmateriaal.

Tot slot kregen alle winkels een make-over die niet zichtbaar was maar wel zintuiglijk merkbaar. **Alle winkels kregen een aangenaam geurtje** of beter: de soms onaangename geur die onlosmakelijk verbonden is aan tweedehandsgoederen werd weggenomen en vervangen door een frisse, aangename geur.



De Kringwinkel
presenteert ...
boetiek erotiek



Donderdag 1 februari
van 19u00 - 22u00
in de Kringwinkel Ateljee
Kortrijksepoortstraat 44
9000 Gent

de kringwinkel



Ateljee

www.uwkringwinkel.be
info@uwkringwinkel.be
f dekringwinkel.ateljee
09 224 07 15



leren omgaan met verandering

De tweede helft van het jaar stond vooral in het teken van de **overschakeling naar centrale sortering van goederen en de opening van onze nieuwe winkel in de Getouwstraat in Gent**.

We startten na de zomer met de voorbereiding van de centrale sortering samen met de logistieke ploeg. Door de meeste goederen centraal te sorteren en te prijzen kunnen we onze diensten optimaliseren, onze winkelmedewerkers beter inzetten en ons prijsbeleid uniformiseren. **Dit vergt van iedereen die betrokken is in het proces een inspanning.**

Medewerkers konden in samenspraak met hun arbeidsbegeleider en leidinggevende kiezen welke job het beste bij hen past. Ook voor onze medewerkers was 2018 dus een jaar van keuzes maken en omgaan met kleine en grote veranderingen: van een nieuwe werkomgeving tot het aanvaarden dat goederen niet langer zelf uitgezocht en geprijsd worden en open staan om nieuwe dingen bij te leren.

voorbereiding nieuwe Kringwinkel



Isabel: In 2019 openen we de **nieuwe Kringwinkel op de UCO-site**. Om dat te realiseren, werd in 2018 al heel wat voorbereidend werk gedaan. We tekenden het grondplan van de nieuwe winkel. Dit is geen sinecure want er moet met tal van factoren rekening gehouden worden: het soort productgroepen dat we willen aanbieden, er moet een goede flow doorheen de winkel zijn, de goederen moeten mooi gepresenteerd kunnen worden ...





Het Restaurant

In 2018 serveerden de restaurants van Ateljee **131.029 maaltijden**. Dat zijn 24.314 maaltijden meer dan in 2017.



Olivier Mattheus (coördinator horeca):

Deze groei komt er voornamelijk door Het Restaurant Balenmagazijn dat officieel geopend werd eind 2017. Maar ook het aantal eters in Het Restaurant Vlaamsekaai, Het Restaurant Poorthuis en Havenrestaurant steeg in 2018. In Het Restaurant Parnassus kunnen we geen groei meer omdat we daar het plafond van aantal eters reeds bereikt hebben. In Parnassus is het daarom de doelstelling om deze aantallen op peil te houden. In 2018 lukte dat alvast met 55.963 eters (uiteindelijk toch nog 1.500 meer dan in 2017).

In **het Havenrestaurant** werd begin 2018 de gerechtenkaart gewijzigd. Zo zijn er enkele nieuwe opties zoals de koude schotels. Het Havenrestaurant mocht in 2018 een 3.000-tal klanten meer verwelkomen dan in 2017. We zien dat er vooral meer havenarbeiders komen eten.

Het Restaurant Parnassus, een toplocatie in Gent, blijft voorlopig ons grootste restaurant. Mede door sponsoring van het VOG (VoedselOndersteuning Gent) hebben we in de loop van 2018 terug in keukenmateriaal kunnen investeren.

De lunchconcerten zijn in dit restaurant een jaarlijkse afspraak geworden. En ook dit keer was het een schot in de roos. Ook al brengt het veel werk met zich mee, toch kijken onze medewerkers en begeleiders er elk jaar opnieuw naar uit om hier aan mee te werken.

We merken in Parnassus dat er in 2018 aan het laagste tarief zo'n 1.300 maaltijden meer zijn verkocht. Dit geeft aan dat de drempel voor alle klanten in dit restaurant minder groot blijkt te worden. Dankzij de ondersteuning van stad Gent kunnen we meer mensen die het financieel moeilijk hebben tegen een sociaal tarief dagelijks een evenwichtige maaltijd aanbieden.

Het Restaurant Vlaamsekaai blijft het - met ruim 4.000 maaltijden meer dan 2017 - ook goed doen. Ook hier zie je een grote stijging in de maaltijden aan het laagste tarief.

Het Restaurant Poorthuis is in 2018 in een nieuw kleedje gestoken. De uitgevoerde herstellingen en verwerken zijn een hele verbetering en maken dat het veel aangenamer vertoeven in dit restaurant. We zien in alle prijscategorieën een stijging in het aantal eters. Zowel jong als oud voelt zich hier goed thuis en dit is natuurlijk ook te danken aan onze vaste medewerkers ter plaatse. Dankzij hun dagelijkse inzet voelen onze klanten zich hier elke dag opnieuw welkom.

Tijdens het eerste volledige jaar dat **Het Restaurant Balenmagazijn** open was, zagen we elke maand een groei in het aantal eters. In 2018 kregen we gemiddeld 62 klanten per dag over de vloer. Niet enkel personeel van Ateljee dat tewerkgesteld is op de site komt hier dagelijks een lekkere maaltijd nuttigen. Ook mensen die in de buurt wonen en mensen die in de nabije omgeving werken, zijn reeds vaste klanten geworden. In 2018 zijn er nog een aantal verbeteringswerken uitgevoerd, zoals de verlichting van de hand van dezelfde kunstenaar (Clemencont) die het koraal destijds heeft voorzien in Parnassus. De nieuwe ledverlichting in verschillende hoogtes brengt de hoge plafond wat naar beneden, wat het restaurant gezelliger maakt.

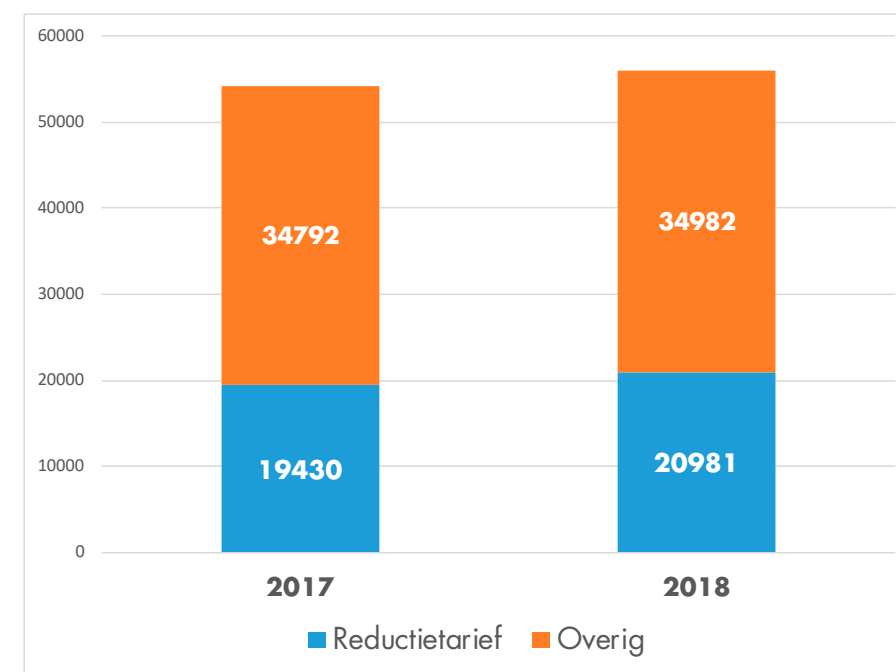
Beatrice

bezoeker van de lunchconcerten

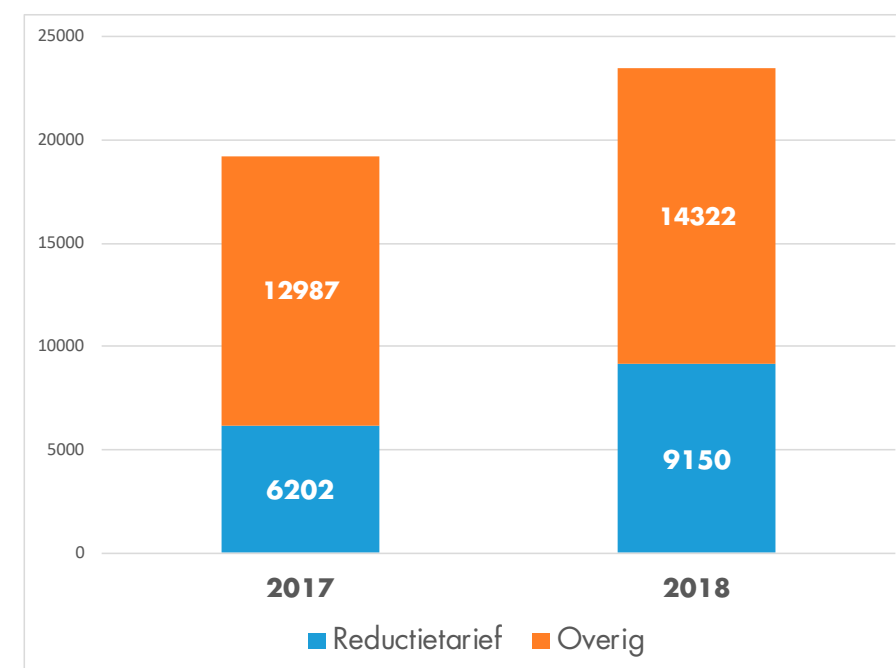
"Een zeer grote proficiat en bedanking aan de hele ploeg die klaar stond voor het goede verloop van de lunchconcerten. Alles was tip top in orde, zowel het eten als de optredens. Tot volgend jaar!"



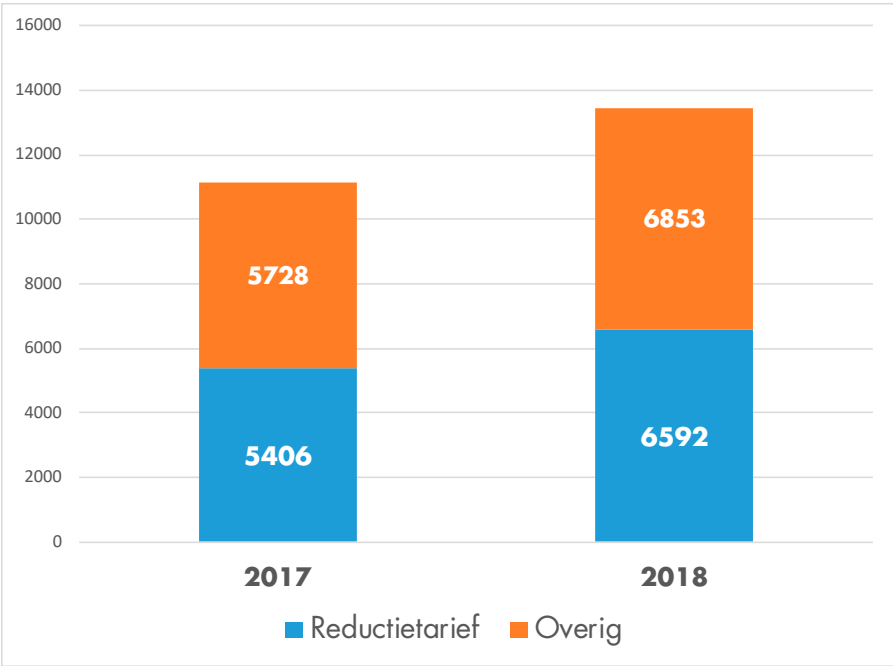
aantal maaltijden **Het Restaurant Parnassus**



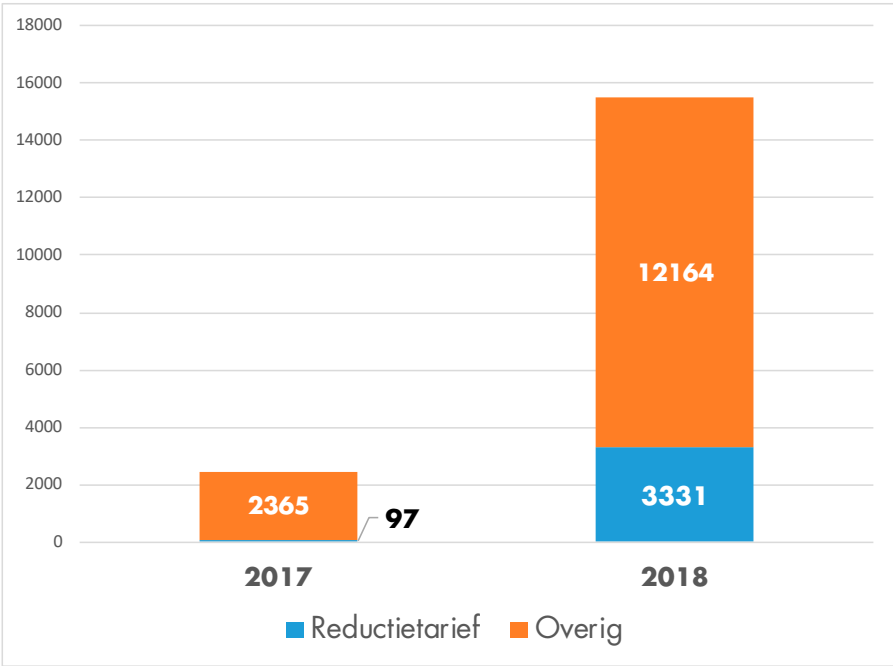
aantal maaltijden **Het Restaurant Vlaamsekaai**



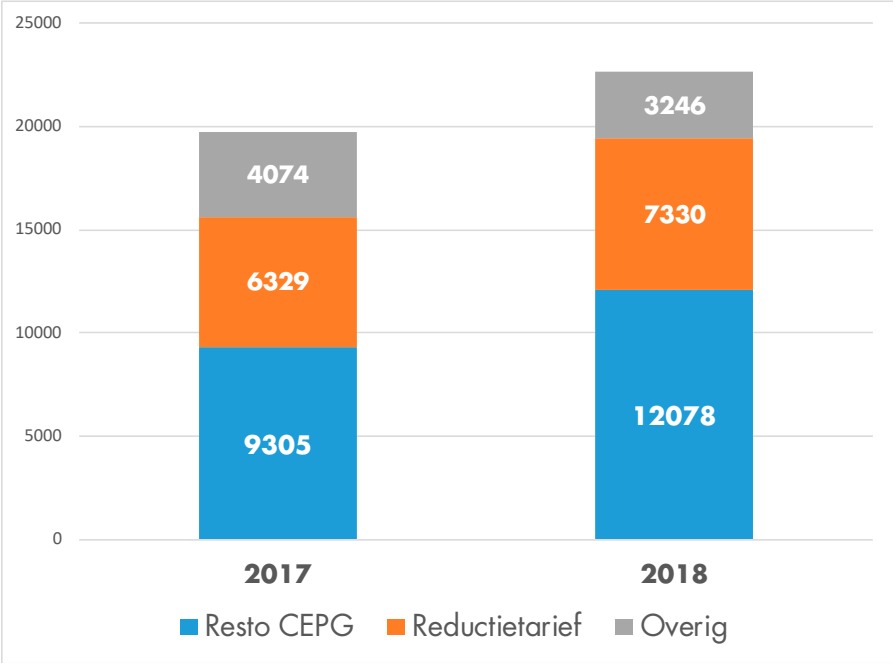
aantal maaltijden **Het Restaurant Poorthuis**



aantal maaltijden **Het Restaurant Balenmagazijn**



aantal maaltijden **Het Havenrestaurant**



technische ateliers



Hans Lootens (coördinator van de technische ateliers):

In 2018 ging uiteraard veel aandacht naar de voorbereiding van en de daadwerkelijke **verhuis naar de voormalige UCO-site** in Gent.

In de **elektroherstelwerkplaatsen** worden elektrische toestellen nagekeken op hergebruik, indien mogelijk hersteld om verkocht te worden in De Kringwinkels met garantie. Veel mensen weten nog niet dat we een dergelijke herstelplaats hebben en dat elektro dus kapot mag zijn.

Zowel grote toestellen zoals wasmachines, droogkasten, televisies als kleine toestellen zoals scheerapparaten en IT-materiaal (pc's, printers ...) zijn welkom. Aan de hand van heldere procedures kunnen onze medewerkers deze toestellen herstellen. Dat geldt trouwens ook voor fietsen. In het kader van ons fietsproject hebben we een perfect uitgeruste herstelwerkplaats.

In de loop van de tijd ontwikkelden we binnen onze afdeling ook **andere activiteiten**. Samenwerking met overheden voor het onderhouden en aanleggen van nieuwe **fiets-, wandel- en toeristische autoroutes** (in opdracht van Provincie Oost-Vlaanderen, Toerisme Oost-Vlaanderen), samenwerking met overheden voor het **aanleggen van randinfrastructuur openbare wegen** (zoals het plaatsen fietsenrekken, picnicbanken, vuilbakken ...) en **lasopdrachten**.

Ateljee heeft een **interne technische dienst**. Onze medewerkers speelden een vooraanstaande rol in de inrichting van de werkplaatsen, de nieuwe Kringwinkel en fietswinkel.

trans-fair

De verhuis naar de UCO-betekent een mijlpaal in de geschiedenis van trans-fair.

10 jaar geleden voorspelde Ateljee reeds dat de fiets aan belang zou winnen in het kader van mobiliteit.

Hans Lootens (coördinator van de technische ateliers): We hadden reeds een bescheiden fietsherstelwerkplaats waar we fietsen herstelden voor De Kringwinkels. In de loop van de jaren groeide het fietsproject voortdurend. We voerden herstellingen uit voor particulieren maar ontwikkelden ook een totaalconcept voor bedrijven.

Voorlopig sluitstuk van dit proces is de opening van **een fietswinkel** met nieuwe fietsen in maart 2019 **op de UCO-site**. In 2018 hebben we dit alles grondig voorbereid: de inrichting en uitstraling van de winkel, de zoektocht naar geschikte fietsen om in ons gamma op te nemen, medewerkers warm maken om deel uit te maken van het winkelteam ... We werkten ook aan de uitbouw van samenwerking met de reguliere sector en fiets-leasemaatschappijen.

De ontwikkelingen in het fietsproject houdt in dat medewerkers meer en gevarieerder taken kunnen krijgen. In 2018 organiseerden we **opleidingen in verkoop en magazijnbeheer**.

Ook het aantal fietsherstellingen voor particulieren blijft stijgen: van 220 in 2015 tot 1.025 in 2018.





Digitale Talent Punten

Ateljee beheert 6 Digitale Talent Punten, dit zijn openbare computerruimtes waarmee we streven naar digitale inclusie, waarbij iedereen toegang heeft tot het internet, ermee kan omgaan en erover blijft. Het is helemaal gratis en op de Digitaal Talent Punten van Ateljee is ook steeds begeleiding aanwezig. Dit doen we in samenwerking met en met (financiële en logistieke) ondersteuning van stad Gent en Digipolis.



Geert Deruyck

(coördinator DTP):
We stellen 10 VTE
tewerk in het kader
van Lokale Diensten
Economie.

Zij worden begeleid
door een instructeur.

Onder zijn bege-

leiding werken onze medewerkers ook workshops
uit rond verschillende thema's. Ze leren hoe cursus-
materiaal op te bouwen, hoe les te geven ...

In 2017 vroeg Digipolis ons om binnen het
DTP-project voor 1 jaar ook in De Krook een punt
te begeleiden. De werking van dit punt is specifiek
en vraagt andere vaardigheden van de begelei-
ders. Hun leerproces kreeg een extra dimensie.

Gelet op de medewaarde van het Digitaal Talent
Punt in De Krook, de kwaliteit die we er leveren en
de professionele samenwerking **besliste De Krook
om de samenwerking met Ateljee structureel
verder uit te bouwen.** Dit resulteerde in de vaste
aanwerving van een van de LDE-medewerkers die
De Krook zal bemannen. **Hierdoor konden we ook
een extra medewerker LDE aanwerven** voor de
reguliere werking van de Digitale Talent Punten.

Binnen het statuut van LDE is doorstroom een eind-
doel binnen de 5 jaar. Het werken aan een POP
(persoonlijk ontwikkelingsplan) en zelfsturing zijn
dan ook de scoop. Hierbij speelt de personeels-
dienst en de arbeidsbegeleider een grote rol.

A man with glasses and a mustache, Patrick, is shown in a factory setting. He is wearing a dark jacket and is looking towards the camera. The background is filled with industrial equipment and machinery, including a large circular component in the foreground.

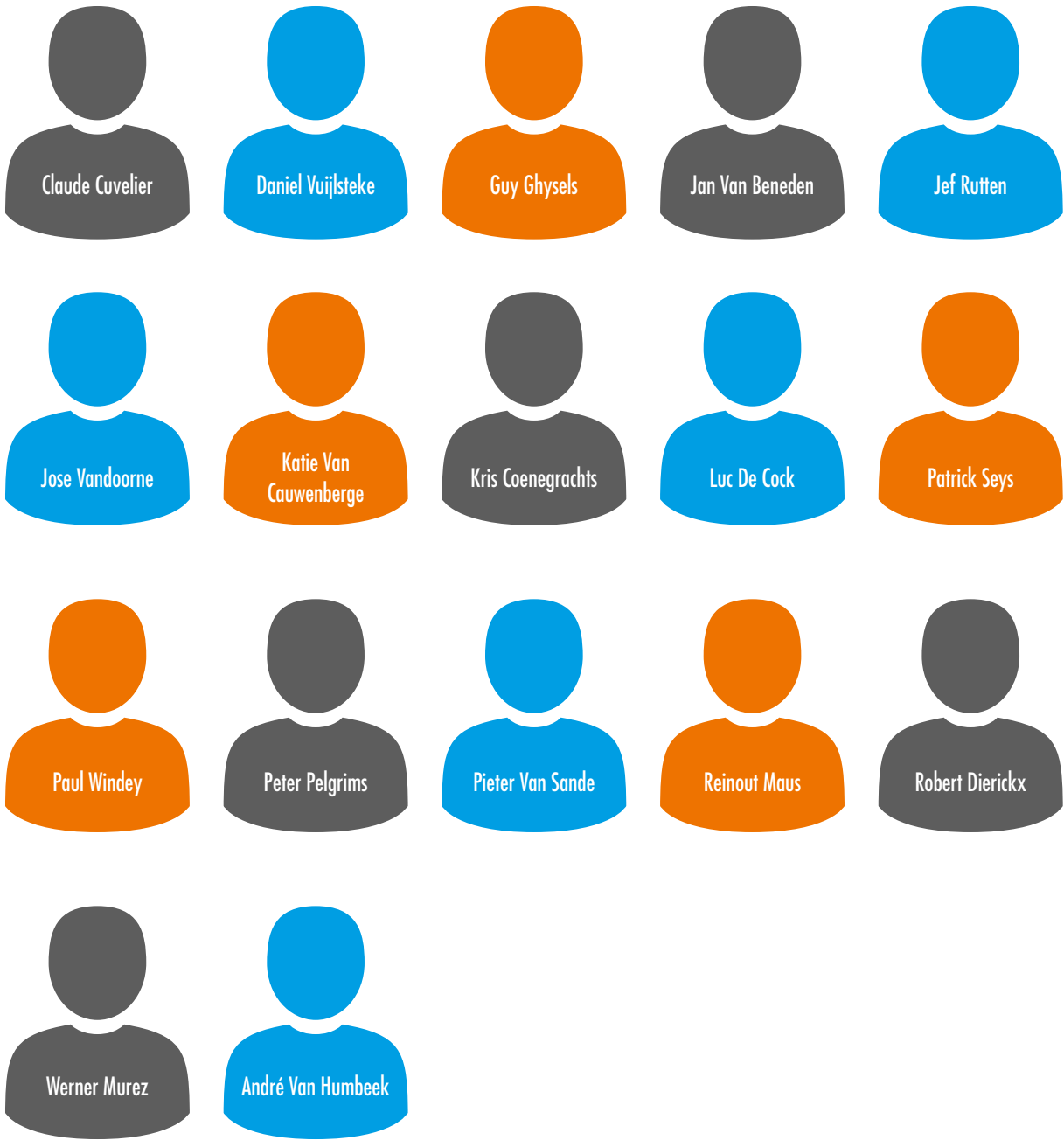
Patrick

werkt in de herstelafdeling voor elektro

“Vroeger werkte ik in de bouwsector. Dat was hard werk dat ik nu niet meer aankan. Bij Ateljee kreeg ik werk dat aangepast is aan wat ik wel nog kan, daarom werk ik hier graag.”

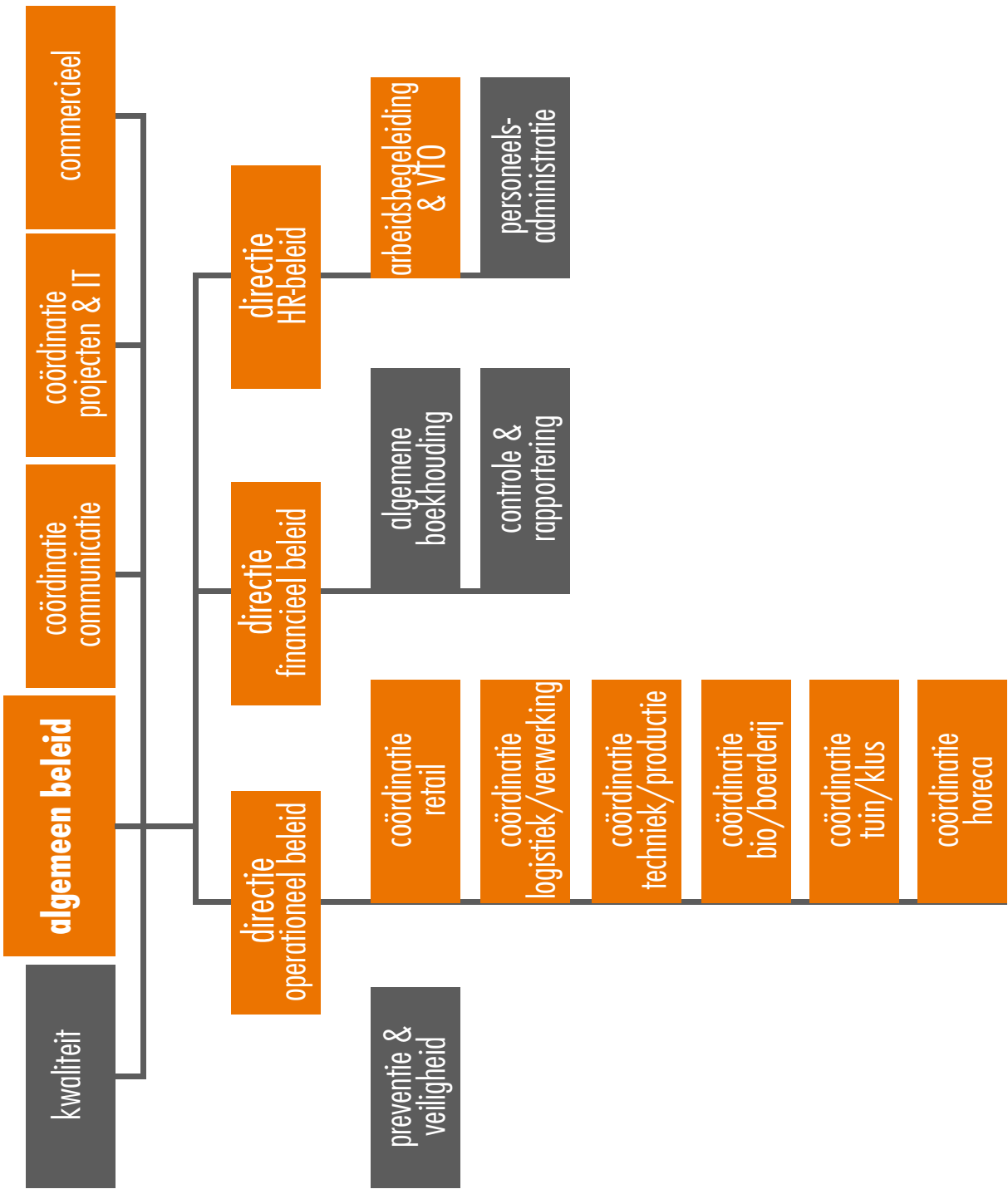
algemene vergadering
organisatiestructuur

algemene vergadering



organisatiestructuur

Ateljee vzw vormt met De Loods vzw uit Aalst een **personele unie**. Dit betekent dat raad van bestuur en management gemeenschappelijk zijn. Beide organisaties samen stellen meer dan 550 mensen tewerk.



notities

notities



Ateljee
Ons werk maakt sterk

Ateljee vzw | Vlaamsekaai 10, 9000 Gent | tel 09 224 07 15 | info@ateljeevzw.be
ateljeevzw.be | uwkringding.be | parnassus.be | trans-fair.be | het-restaurant.be | uwkringwinkel.be