

# VERSLAG 2010

## ‘vzw Atelier Groot Eiland’

I. ALGEMEEN	P.1
II. OPLEIDING, ARBEIDSTRAINING, WERKERVARING, SOCIALE WERKPLAATS, ARBEIDSZORG EN TRAJECTBEGELEIDING	P.2
A. Opleiding	P.2
B. Arbeidstraining	P.2
C. Werkervaring	P.3
D. Sociale werkplaats/Arbeidszorg	P.4
E. Trajectbegeleiding	P.5
III. ATELIERWERKINGEN	P.6
A. Etiket	P.6
B. ArtiZan	P.9
C. Klimop	P.10
D. Heksenketel	P.13
IV. DIVERSITEIT	P.17
V. DE DOELGROEP	P.20
VI. ALGEMEEN	P.25
A. Algemene vergadering en raad van bestuur	P.25
B. Personeel	P.26
C. Overzicht van de samenwerkingen en partnerships	P.27
D. 25-jarig bestaan	P.28
E. Financiën	P.29

# I. Algemeen

vzw Atelier Groot Eiland heeft als missie het realiseren van **'het recht op arbeid'**.

Het beleid dat zij voert is rekening houdend met diverse subsidiërende regelgevingen dat recht te realiseren voor diegenen in haar omgeving die daar al uitgesloten van worden of dreigen te worden.

Daartoe heeft zij in haar inmiddels meer dan 25-jarig bestaan een aantal ateliers of leerwerkplaatsen ontwikkeld waarin de doelgroep werkzoekende - al dan niet als zodanig ingeschreven - Brusselse kansarme laaggeschoolde langdurig werklozen - ongeacht hun inkomensstatuut en leeftijd - kan participeren met als **hoofddoelstelling** hun *socio-professionele inschakeling* te bewerkstelligen omschreven als "het zo snel als mogelijk toegang verwerven tot een gekwalificeerde arbeidsplaats en tegelijkertijd vormen van sociale inschakeling beogen"

**Concreet** beogen wij via **arbeid, vooropleiding** en **werkervaring** in de (leer)-werkplaatsen de doelgroep die tijd te geven en die sleutelcompetenties te doen verwerven die maken dat zij met een grote(re) kans van slagen een kwalificerende vervolgopleiding kunnen starten of durven en kunnen solliciteren naar betrekkingen voor laaggeschoolden voor zover die nog beschikbaar zijn op de open arbeidsmarkt.

Wanneer men over de capaciteiten (nog) niet beschikt of niet kan verwerven zou het onzes inziens mogelijk moeten blijven dat 'het Atelier' de 'definitieve' en maatschappelijk erkende werkplek blijkt. Dit noemen wij **arbeidszorg** of **sociale tewerkstelling**. Op dat moment voor deze mensen de hoogst mogelijke socio-professionele inschakeling; het 'hoogst' mogelijke trajectresultaat.



# II. Opleiding, arbeidstraining, werkervaring, sociale werkplaats, arbeidszorg & trajectbegeleiding

## A. Opleiding

Binnen 'Atelier Groot Eiland' wordt een **laagdrempelig instapmodel** gehanteerd.

Daarin wordt geopteerd om de cursisten op elk moment in een opleiding te kunnen laten instappen.

Hiermee denken we de participatiekans en participatiegraad van de **doelgroep kansarme laag-gechoolde langdurig werklozen** te verhogen.

De cursussen zijn **modulair** opgebouwd.

Dat heeft, naast de mogelijkheid om op elk moment te kunnen instappen, bovendien het voordeel dat we een **flexibel opleidingsmodel** hanteren wat rekening kan houden met eventuele voorkennis, al verworven vaardigheden en leertempo van de cursist.

Dit moet een individuele begeleiding van de cursisten en een differentiatie tussen cursisten mogelijk maken: het idee van een '**opleiding op maat**' dus.

Het atelier werkt met een sterk afgebakende doelgroep qua methodiek binnen het individuele referentiekader of noem het individuele arbeidsmarkt van elke deelnemer.

De vooropleidingen situeren zich binnen **atelierwerkingen of leerwerkplaatsen**. Het achtergrond-idee is deze van het **ervaringsleren** waarin de nadruk wordt gelegd op het verwerven van breed inzetbare persoonlijke en beroepsgerichte competenties die een hoge graad van transfereerbaarheid hebben.

In de horeca- en de bouwsector worden ook kortdurende externe opleidingen gezamenlijk georganiseerd met andere Nederlandstalige arbeidsprojecten en dit in het kader van de VIA-3-middelen. We denken hier vooral aan de opleidingen VCA (bouw) en HACCP (horeca).

## B. Arbeidstraining

De stap naar werk verkleint door het volgen van een training. De deelnemer krijgt de kans om in een beschermde omgeving ervaring op te doen en zich voor te bereiden op het leven als werkende. Basale arbeidsvaardigheden en -attitudes worden ingeoefend doorheen de training. Mensen die geen werkervaring hebben om op terug te blikken of voor degene die een lange opname achter de rug hebben, vormt arbeidstraining een zinvolle stap in hun arbeidsbegeleidingstraject.

De werkvorm **arbeidstraining is een brug naar opleiding en tewerkstelling** voor deze doelgroep waarbij er meer intensieve begeleiding bij het uitvoeren van arbeidsmatige activiteiten aanwezig is. Op deze manier wordt de draagkracht van de doelgroep vergroot en versterkt om vervolgens hun tra-

ject voort te zetten richting opleiding of tewerkstelling(beschermd of normaal economisch circuit). Binnen deze arbeidstraining wordt er een basis gelegd zodat de persoon zijn traject verder kan vervolgen.

Bij arbeidstraining zal de werkbegeleiding het volgende specifiek doen:

- enerzijds technieken aanleren en het werk plannen en organiseren
- anderzijds ondersteunend en motiverend werken om doelgroepmedewerkers mondiger en weerbaarder te maken. Hierbij moet de werkbegeleider aandacht hebben voor mogelijke persoonsgebonden problematieken die invloed hebben op de werksituatie. Tevens houdt dit in dat de werkbegeleider goed observeert om zo de competenties van de doelgroepmedewerker in kaart te kunnen brengen.

*Arbeidstraining* (minstens 3 maanden maximaal 1 jaar, eventueel verlengbaar) behelst 3 componenten: \* Observatieperiode, \* Intensieve competentieverhoging gedurende deze periode  
\* Regelmatige opvolging door trajectbegeleider met organisatie arbeidstraining.

## C. Werkervaring

Naast het opleidings- en arbeidstrainingsgedeelte zijn bij vzw Atelier Groot Eiland de noodzakelijke voorwaarden om een reële werkervaring te bieden met oog op directe **doorschakeling** na max.2 jaar dienstverband naar een volwaardige betrekking in het reguliere arbeidscircuit.

Vzw Atelier Groot Eiland creëert hiervoor een zo realiteitsgetrouwe bedrijfsmatige setting: AGE is btw-plichtig; Klimop is een geregistreerd aannemer en ontwikkelde een 'plaatsingsdienst binnenschrijven' voor renovatie en plaatsingswerken in de non-profit sector; Heksenketel levert maaltijden/recepties voor zowel de eigen doelgroepwerknemer als externe klanten met een aanbod van een elke dag variërende dagschotel....

In dit kader worden 2 soorten arbeidscontracten binnen de werking aangeboden: artikel 60 en doorstromingsprogramma.

**Doorstromingsprogramma (DSP)** is een tewerkstellingsmaatregel van de federale en de gewestelijke overheid met 2 doelstellingen: het bieden van tewerkstellingsperspectieven aan personen die in het gewone arbeids-circuit nauwelijks kans maken; en het aanbieden van diensten die collectieve maatschappelijke noden dekken. Om te werken in het kader van van een DSP-contract moet je aan enkele criteria beantwoorden: in het Brussels Gewest wonen, geen diploma hoger secundair onderwijs hebben, en gedurende een bepaalde periode volledige uitkeringsgerechtigd werkloos zijn of een uitkering hebben van het ocmw.

**Artikel 60§7** is een tewerkstellingsmaatregel in de ocmw-wetgeving. Het doel van deze maatregel is mensen die geen recht hebben op bepaalde sociale uitkeringen, zoals werkloosheidsuitkeringen, omdat ze onvoldoende arbeidsdagen kunnen bewijzen, een baan te bezorgen totdat zij (opnieuw) recht hebben op deze uitkeringen zodat zij kunnen doorstromen naar de arbeidsmarkt.

Wij willen toch de aandacht vestigen dat wij bij aanwerving van een kandidaat niet alleen de formele criteria een rol laten spelen doch ook basispotentieel wat betreft te verwerven techniciteit en attitudes om te kunnen doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt na 2 jaar geschat aanwezig moeten zijn. Op de laatste plaats moet een kandidaat ook in een team invoegbaar kunnen zijn. Teams stel je niet samen, ze moeten kunnen groeien.

vzw Atelier Groot Eiland slaagde erin de werkervaringcontracten in te vullen door gerichte recruiting uit de Brusselse ocmw's. Het profiel van de aangetrokken werknemers verschoof van oudere laaggeschoolde langdurige werklozen naar kansarme, vooral anderstalige allochtonen met financiële problemen en alleenstaande moeders met al dan niet geplaatste kinderen en financiële schulden en psychosociale problemen.

AGE werkt ook met een **competentiebenadering** van (doelgroep)werknemers en werkt samen met andere inschakelingorganisaties om fundamentele organisatie- en DSP-recruterings-, tewerkstellings- en doorstromingsproblemen in kaart te brengen en er een spoor van oplossing voor te vinden. Het op de rails zetten van een geïntegreerd samenwerkingsverband in het kader van het LeerWerkCentrum Brussel Construct in de bouwsector en Maïzenne in de horecasector zijn daar veruitwendigingen van. Gezamenlijk georganiseerde **screeningsweken** met de partners ter aanwerving van DSP-ers en artikels60-werknemers voor een paar partnerprojecten vinden al regelmatig plaats voor de bouwsector en de horecasector. Ook een gezamenlijke **bemiddelingscel** voor inschakelingprojecten is voor deze beide sectoren een realiteit.

## D. Sociale werkplaats/Arbeidszorg

Arbeidszorg is het antwoord op maat van de ontoereikende 'regelgeving sociale werkplaatsen' en de consequentie van 'het recht op individueel en maatschappelijk zinvol, kwalitatief, nuttige en gewaardeerde arbeid' en dat voor diegenen die (nog) niet kunnen intekenen op een arbeidsovereenkomst omdat ze de verplichtingen die dit met zich meebrengt (nog) niet aankunnen of voor diegenen waarvoor het deelnemen aan een (voor)opleiding niet de gepaste stap is op hun psychosociaal welzijns- en werktraject.

Het betreft hier werkzoekenden die (nog) niet beantwoorden aan de criteria voor doorstromings- en werkervaringcontracten, sociale en beschutte werkplaatsen, invoegbedrijven en het reguliere arbeidscircuit.

Tevens kan hun situatie niet gestabiliseerd worden via ambulante hulp- en dienstverlening alleen. Het kunnen verrichten van arbeid is voor deze doelgroep belangrijk omwille van de **arbeidsidentiteit** die hiermee verworven wordt en omwille van het gaaf houden van de groeiperspectieven die potentieel aanwezig zijn. Ook hier is het achtergrondidee deze van het **participatief ervaringsleren** waarin vooral de nadruk wordt gelegd op het verwerven van breed inzetbare persoonlijke competenties die een hoge graad van transfereerbaarheid hebben en structureel kunnen bijdragen tot de emancipatie van deze medewerkers.

Vzw Atelier Groot Eiland kreeg in 1998 voor het eerst in haar bestaan erkenning van deze werkvorm via een weliswaar bescheiden maar betekenisvolle 'niet gereguleerde toelage' van de Vlaamse Gemeenschap - Ministerie van Welzijn.

Atelier Groot Eiland continueerde zijn inspanningen om de werkvorm 'arbeidszorg/sociale werkplaats' te laten erkennen.

In juli 2010 leek een doorbraak in zicht daar de 'arbeidszorgmedewerker' en 'moeilijk bereikbare werkzoekenden' werden opgenomen als doelgroep in het voorontwerp van ordonnantie betref-

fende de sociale economie en de erkenning van vennootschappen als inschakelingsonderneming en van verenigingen als plaatselijk initiatief voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Dit voorontwerp van ordonnantie werd in een eerste lezing goedgekeurd. Evenwel was er een verdeeld advies van de sociale partners in de ‘Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest’ maar ook binnen het ‘Overlegplatform van de Sociale Economie’ waren de stemmen zeker niet unisono.

## E. Trajectbegeleiding

### Methodiek en operationalisering trajectbegeleiding

In Atelier Groot Eiland is de trajectbegeleiding sterk verweven met de deelname van de cliënt aan één van onze ateliers. De concrete invulling ervan is sterk afhankelijk van de manier waarop de cliënt het Atelier ‘gebruikt’: als dagbezigheid, in afwachting van een beroepsopleiding, als activering, als opleiding, ...

*Onze trajectbegeleiding omvat drie luiken, elk met zijn eigen instrumenten en methodiek:*

#### 1. SCREENING EN TRAJECTOPVOLGING

##### 1.1 | **Intakegesprek.**

1.2 | **De proefperiode:** Zowel bij Heksenketel als bij Klimop wordt gewerkt met proefdagen om niet geschikte kandidaten te weren en de inschakelingsplaatsen optimaal te kunnen gebruiken.

1.3 | **Opvolgings- en evaluatiegesprekken:** De bedoeling is dit voor alle doelgroepmedewerkers van AGE binnen de competentiebenaderingsmethodiek te doen. Dit vergt echter een specifieke inzet voor het huidige team van AGE.

##### 1.4 | **‘Subteams’ voor cliëntbespreking.**

Aansluiting op het NWP van Actiris.

#### 2. VOORWAARDEN SCHEPPEN OPDAT ONZE CLIËNT STERKER STAAT OP DE ARBEIDSMARKT

2.1 | **In de eerste plaats zijn we de taal- en andere opleidingen gaan promoten** en invoegen in onze dagelijkse werking.

2.2 | **Verwijzen we zo snel en accuraat mogelijk door naar de geschikte organisaties.**

2.3 | **Voor die cliënten die het bijzonder moeilijk hebben op verschillende vlakken**, die weliswaar door een aantal diensten opgevolgd worden, maar er niet in slagen ook maar een stap vooruit te zetten, organiseren wij een maatzorgoverleg.

Voor onze cliënten ingeschreven bij de ACTIRIS, vindt er regelmatig met de dienst AZW van de ACTIRIS een cliëntbespreking plaats.

#### 3. ACTIEF BEGELEIDINGSPROCES IN FUNCTIE VAN ‘WERK ZOEKEN’

3.1 | **Hulp bij sollicitatie: opmaak cv**, verwijzing naar mogelijke kanalen voor het vinden van vacatures (via internet ter beschikking van de cursist, via tijdschriften..)

3.2 | **Effectief bemiddelen: virtuele sollicitatiegesprekken**

3.3 | **Overleg/doorverwijzing** naar bemiddelingscel in de bouw of horeca-sectorIII. Atelierwerkingen

# III. Atelierwerkingen

## A. Etiket

### Wat doet Etiket?

In 'Etiket', het verzendatelier, is het werkaanbod het op professionele wijze verzorgen van manueel te verwerken verzendwerk voor een aantal belangrijke in het Brusselse gelegen organisaties. De klant realiseert een belangrijke tijdswinst en heeft geen kopzorgen mbt zijn verzendwerk. Naast het werkaanbod op zich zitten er specifieke leermomenten in het werkproces en de administratie van dit verzendwerk. Men denke hierbij aan klantcontact en het organiseren van het werk. Naast het werkaanbod binnen 'Etiket' krijgen de medewerkers van 'Etiket' bovendien de kans om te participeren aan een rekgroep verzorgd door 'Brusselleer- Basiseducatie' in Atelier Groot Eiland. Ook een cursus arbeidsgerelateerde maatschappelijke oriëntatie wordt verzorgd.

Volgende zaken realiseert Etiket voor de klant: verzamelen van documenten, nieten, plooien, onder omslag steken, omslag sluiten, etiketteren, stempels zetten, bundelen en in postzakken steken, fardes plooien, fotokopieën nemen, post in- en uitladen, snijden, postzegels klevan, frankeren, post sorteren, omwikkelen van krantjes, documenten aan een verzending toevoegen, de verzending naar de post brengen, maar ook de werkbrieven maken, verzendnota's klasseren en factureren, ...



### Evolutie omzet Etiket

Na een aantal jaren een neerwaartse trend te hebben geconstateerd is er sinds 2007 een omzet-stijging te merken bij Etiket. Ook in 2010 steeg de omzet van Etiket (+6.046 €). 2 grotere redenen: 1) het werven van 'Brussel Deze Week' als vast klant en 2) de toepassing van de 6% btw-maatregel ipv 21%.

Desalniettemin is de organisatie ervan overtuigd dat er zeker nog een groter groeipotentieel is. In dit kader werd met de vzw Hefboom eind 2009 een doorlichting gestart die een verdere groei van Etiket moet mogelijk maken. Hieruit bleek dat de klanten van Etiket quasi uitsluitend Nederlandstalige sociale organisaties zijn. In de toekomst zouden ook anderstalige en niet-sociale organisaties tot de klanten van Etiket gerekend kunnen worden.

## Klanten in 2010

Wie	% -deel v.d.omzet
KAAITHEATER	11,30%
ECLIPS DESIGN	7,34%
DE KRIEKELAAR	5,85%
FAKKELTJES	5,78%
NEEDCOMPANY VZW	4,68%
SCOUTS EN GIDSEN VLAANDEREN	3,88%
HUB-EHSAL	3,42%
BRUSSEL DEZE WEEK	3,22%
BRAL	2,92%
PAPETERIES G MOTTART	2,60%
HUJO	2,42%
WELZIJNSSCHAKELS	2,42%
VUB	2,34%
HEFBOOM CVBA	2,29%
KONINKLIJK BELGISCH INSTITUUT VOOR NATUURWETENSCH.	2,05%
B.O.T.	1,90%
JINT	1,88%
MUSICA SACRA	1,79%
HUGU	1,76%
TOERISME VLAANDEREN	1,73%
BRONKS	1,72%
FORUM VOOR ERFGOEDVERENIGINGEN	1,71%
WELZIJNSZORG	1,68%
NETWERK VLAANDEREN	1,65%
BON	1,51%
STICHTING TAALUNIECENTRUM	1,49%
BROEDERLIJK DELEN	1,44%
DW VERZEKERINGEN ROBBERCHTS	1,43%
ORGELKRING BRUSSEL	1,42%
HET NEERHOF	1,40%
SPF SANTE PUBLIQUE	1,22%
NEVELLAND	1,03%
SAMENLEVINGSOPBOUW	0,99%
BOND BETER LEEFMILIEU	0,92%

FARO VLAAMS STEUNPUNT VOOR CULTUUR	0,89%
CIDSE	0,82%
LOCUS	0,76%
PROTECT	0,61%
UIT DE MARGE	0,58%
A.O.P.	0,53%
STEUNPUNT VAKANTIEPARTICIPATIE	0,50%
FUEL-PUBLISHING + DESIGN	0,49%
BRUSSEL WELZIJNSRAAD	0,47%
GLOBELINK	0,46%
KVS	0,45%
TRISTERO	0,45%
BBROW	0,39%
GC EVERNA	0,29%
ZORGNET	0,28%
CITIZENNE	0,23%
KABINET MINISTER GROUWELS	0,18%
D'BROEJ	0,12%
FEBIO	0,10%
GC TEN NOEY VZW	0,07%
TRACE BRUSSEL	0,07%
OUDSTUDENTENBOND	0,06%

## B. ArtiZan

### Wat doet ArtiZan?

Het atelier 'Troebadoer' werd in 2010 omgevormd tot 'ArtiZan'.

ArtiZan werkt vanuit een atelier en een winkel met ambachtelijke producten. Via deze werking bieden we verschillende activiteiten aan. Deze activiteiten zijn gericht op vorming, ontwikkeling, creativiteit, beleving, ervaring, sfeer en arbeid. Hiermee streven we naar een volwaardige zinvolle en creatieve daginvulling, belevings- en arbeidsgericht.

In het atelier worden dagelijks producten aangemaakt die we na afwerking en verpakking verkopen in de winkel. De producten worden deels in ons kookatelier (confituur, gebak...) gemaakt, deels in het creatief atelier (kaarsen, sieraden, zeepjes...), afhankelijk van de vraag en het aanbod. Daarnaast zorgt ArtiZan ook voor de logistieke ondersteuning van ons maatschappelijk restaurant Heksenketel. De medewerkers bereiden wekelijks een aantal gerechten en snacks in het kookatelier van ArtiZan, dat een huiselijke sfeer uitstraalt en op maat werd aangepast. Tenslotte wordt ook strijk- en waswerk gerealiseerd voor de eigen werking alsmede voor een aantal externe organisaties.



### Evolutie omzet ArtiZan

De omzet bij ArtiZan steeg in 2010 spectaculair. Dit heeft alles te maken met de opening van de winkel eind oktober 2010.

### Klanten ArtiZan

Het merendeel der klanten zijn particulieren, bezoekers van de winkel van ArtiZan. Daarnaast zijn er een aantal organisaties (Baita, Eva, Iris en D'Broej) die structureel een beroep doen op ArtiZan voor hun was- en strijkwerk.

## C. Klimop

### Wat doet Klimop?

Bij Klimop werkt één deel van de medewerkers in het schrijnwerkeratelier zelf.

Het andere deel werkt hoofdzakelijk buitenshuis, op werven.

*Buitenschrijnwerk:* ramen - deuren - poorten - terrassen - trappen - gevelbekleding - schuttingen (alles wat uit hout gemaakt wordt, in verschillende houtsoorten).

*Binnenschrijnwerk:* deuren - brandwerende deuren - rechte trappen - alle parket  
- muurbekleding - plafondbekleding - keukens - badkamermeubels - ingebouwde kasten  
- ingebouwde meubelen (standaard of/en op maat) - meubelrestauratie - gyprocwerken: wanden & plafonds.

Klimop werkt voor sociale organisaties in het Brusselse.

Sinds 1998 is Klimop *geregistreerd als aannemer* van schrijn- en timmerwerken.

### Doelstelling

Verwerven van basistechnieken schrijnwerkerij -zowel manueel als machinaal- zoals zagen, schaven, houtverbindingen, frezen, door het uitvoeren van concrete opdrachten zoals het maken van meubelen op maat of binnenschrijnwerkerij op verplaatsing (werven). Dit als voorbereiding op een beroepsopleiding of opdat je sterker staat in het solliciteren als handlanger of klusjesman.

Verwerven van een gezonde arbeidshouding: werkritme, nauwkeurigheid, samenwerking, stiptheid...  
Nieuwe mensen leren kennen, weer zin krijgen om de handen uit de mouwen te steken, weer zin krijgen om actief op zoek naar werk te gaan.

### Vorming

Naast de technische vorming binnen het werkaanbod binnen 'Klimop' krijgen de medewerkers bovendien de kans om te participeren aan de rekgroep verzorgd door 'Brusselleer- Basiseducatie'. Er wordt hierbij specifiek aandacht gegeven aan de vereisten voor een schrijnwerkerij zodat het luik metend rekenen apart wordt gebracht.

Om Nederlands te leren worden anderstalige of 'Nederlands-arme' medewerkers/cursisten doorverwezen naar het "Huis van het Nederlands" voor cursussen georganiseerd door 'Brusselleer'. Bovendien is binnen Klimop een 'taalcoach' via het Huis van het Nederlands en Brusselleer voor het aanleren van Nederlands op de werkvloer. De cursus Pc-vaardigheden staat ook open voor deze doelgroep.



### *Evolutie omzet Klimop*

Ondanks de economische crisis, het overlijden van een instructeur en het feit dat een aantal werken in huis werden uitgevoerd (met eigen mensen – geen omzet genererend) in 2010, heeft Klimop zijn elan van de voorbijgaande jaren kunnen verder zetten. Op 10 jaar tijd werd de omzet bijna vertienvoudigd !

### *Klanten in 2010*

Het merendeel der klanten zijn Brusselse sociale organisaties, en sociaal-verhuurkantoren die bezig zijn met schrijnwerk- en renovatiewerkzaamheden. De vraag is hier vaak groter dan het aanbod.

In 2010 waren dit de klanten:

BAITA	13,46%
GREEN PROPRIETY	12,75%
CENTRE DE RENOVATION URBAINE	12,14%
BON	8,14%
MME DE SMEDT	6,29%
LIVINGSTONES	5,28%
OCMW ANDERLECHT	5,04%
MICRO-MARCHE, URBAN PRODUCT CVBA	3,20%
ARCHIPEL (HOBO,ITER, VRIENDEN VH HUIZEKE, GROOT EILAND)	3,17%
COSMOS	3,11%
MUNDO-BRUSSEL	2,51%
L.SALAMA, SSM	2,37%
TINE VAN VALKENBORGH	2,37%
DERROUW JEANNE	12,24%

DIANE BUISSON	2,21%
JEKELER	2,06%
LOGEMENT POUR TOUS	1,37%
EAT	1,30%
PLANNING FAMILIALE	1,13%
BIJ ONS	0,92%
ESPACE SOCIALE TELE-SERVICE	0,89%
MALIKA SAISSI	0,78%
COMITES DES SAMARITAINES	0,78%
TALITA	0,53%
ANNE BOGAERT	0,48%
LENS ANITA	0,48%
KOEN COBBART	0,41%
EVERNA	0,41%
PAROCHIALE WERKEN	0,39%
ASBL SMART	0,38%
MAKITA N.V.	0,33%
FAMI-HOME	0,33%
MVR. BRAHY MONIQUE	0,29%
EL BAGHDADI AHMED	0,27%
BONNEVIE VZW	0,21%
IRIS	0,20%
ELMER	0,17%
J.HORSMANS	0,16%
TELE SERVICE	0,11%
SABINE VERLINDEN	0,11%
SIEN HALLEMANS	0,11%
CITIZENNE	0,10%
HUIS EYGEN	0,10%
AYIUOR KOFI	0,08%
DECUYPER	0,07%
DECENNIUMDOELEN	0,07%
DEMUYSERE N.V.	0,06%
OPVOEDEN IN BRUSSEL	0,06%
MARK D'HONDT	0,04%
BAYNA MOHAMMED	0,04%
SERMON	0,03%
SALVO GIUSEPPE	0,02%
COPROPRIETE	0,02%

## D. Heksenketel

### Wat doet Heksenketel?

Op weekdays biedt Heksenketel elke middag een dagschotel, een maaltijd uit het menu, belegde broodjes of soep aan.

Tevens worden broodjes geleverd aan Brusselse verenigingen en bedrijven of wordt een receptie/eventueel culinair verzorgd. Heksenketel werkt met ongeveer acht medewerkers per dag.

### Doelstelling

- \* Verwerven van basistechnieken keuken en zaal. Dit als voorbereiding horeca (grootkeuken, hulpkok, hulpkelner) of opdat men sterker staat bij het solliciteren.
- \* Verwerven van een gezonde arbeidshouding: werkritme, nauwkeurigheid, samenwerking, stiptheid...
- \* Nieuwe mensen leren kennen, weer zin krijgen de handen uit de mouwen te steken, weer zin krijgen om actief op zoek naar werk te gaan, ...

### Vorming

*Er wordt specifiek gewerkt in het opleidings- en werkervaringsproject rond volgende items:*

#### ZAAL

- > Zaal klaarzetten en tafels dekken
- > Opdienen en afruimen
- > Bestellingen opnemen en afrekenen
- > Omgaan met klanten

#### KEUKEN

Elke dag zijn er snacks, belegde broodjes en een dagschotel klaar te maken.

Zo leer en oefen je in de praktijk volgende onderwerpen:

**Technieken en (voor)bereidingen:**

- > Belegde broodjes
- > Soepen
- > Vlees- en visbereidingen
- > Sausen
- > Groenten en salades
- > Nagerechten en gebak
- > Menuleer, warenkennis en voedingsleer:
- > Gebruik en onderhoud van keukenapparaten
- > Rekenen en budgetteren in de praktijk (winkelen, maten en gewichten, etc.)

Naast de technische vorming binnen het werkaanbod van 'Heksenketel' krijgen de medewerkers bovendien de kans om te participeren aan de rekengroep verzorgd door 'Brusselleer- Basiseducatie' op maandag in Atelier Groot Eiland.

Om Nederlands te leren worden anderstalige of 'Nederlands-arme' medewerkers/cursisten doorverwezen naar het 'Huis van het Nederlands' voor cursussen georganiseerd door 'Brusselleer' buiten Atelier Groot Eiland. Net als binnen Klimop wordt gewerkt met een taalcoach op de werkvloer en dit in samenwerking met Brusselleer en het Huis van het Nederlands. De cursus Pc-vaardigheden staat ook open voor deze doelgroep.



### *Evolutie omzet Heksenketel*

In 2010 was er opnieuw een bijna verdubbeling van de omzet tov het voorbije jaar (2009). Hierbij scoort het sociaal restaurant steeds beter. In de zomer werd ook het restaurant een nieuwe facelift gegeven wat zeer gesmaakt werd. Meer en buitenstaanders van het gebouw vinden ook de weg naar het restaurant.

De snelst groeiende markt is evenwel het luik 'recepties en lunches'. In 2011 wil de organisatie dit luik nog verder uitbouwen.

**Klanten in 2010**

Een belangrijk deel van de klanten van Heksenketel zijn de klanten van het sociaal restaurant. Hierbij wordt zowel een koude lijn als warme lijn aangeboden.

Volgende organisaties deden een beroep op Heksenketel voor de catering:

VGC	12,63%
SOCIAL VERTAALBUREAU VAN BRUSSEL	11,11%
RECYCLART	10,59%
BAITA	10,30%
FEDERATIE BESCHUT WONEN	6,96%
D'BROEJ J	3,94%
BWR	3,33%
VLAAMSE OVERHEID, DEPART. WELZIJN	3,31%
IMACK	3,21%
HET PUNT	2,91%
BRUKSELBINNENSTEBUITEN	2,87%
BRUSSELEER	2,49%
SAMENLEVINGSOPBOUW	2,09%
JES	1,49%
HUIS DER GEZINNEN	1,34%
BROEDERLIJK DELEN	1,18%
MEDIKUREGEM	1,06%
BBROW	1,00%
CYCLO	0,92%
ARCHIPEL	0,92%
DE LORK	0,92%
KUNSTEN-FESTIVAL	0,92%
FEBIO	0,89%
JAC	0,86%
VPW BRUSSEL-WEST	0,83%
ELMER	0,77%
ANNIE DECEUNINCK	0,74%
TECHMAR EUROPE	0,64%
DE PIANOFABRIEK	0,59%
DE MARKTEN	0,58%
WELZIJNSZORG	0,58%
VUB	0,57%
ACV	0,54%
KBC	0,54%
FESTIVAL VAN VLAANDEREN	0,51%
VIVO	0,46%
VAN DE VENNET A.	0,45%
TECHNISCH INSTITUUT	0,43%
FAMIHOME	0,40%

TRACE BRUSSEL	0,36%
UIT DE MARGE	0,34%
CHIROJEUGD VLAANDEREN	0,32%
ANNALISA GADALETA - FEBIO	0,29%
OCMW SINT-JANS MOLENBEEK	0,28%
VLASTROV	0,28%
ITRE	0,23%
TOCHTEN VAN HOOP	0,23%
PAGASA	0,19%
FAMILIEHULP	0,17%
LES UNS ET LES AUTRES	0,16%
MANUS PROS	0,15%
BNCTO	0,14%
HOOFDSTEDELIJKE OPENBARE BIBLIOTHEEK	0,14%
BRUCOVO	0,13%
KATHO	0,13%
DECENNIUMDOELEN 2017	0,12%
GROEP INTRO	0,10%
KIND & GEZIN	0,08%
DE MEETING	0,08%
BRAL	0,08%
UIT DE MARGE	0,05%
O-ZON	0,05%
BONNEVIE	0,04%

Heksenketel participeerde in 2010 ook actief aan de week van de smaak (11-21 november).

## IV. Diversiteit

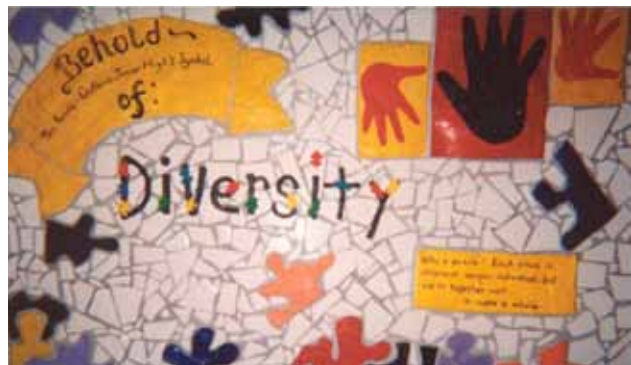
Atelier Groot Eiland heeft als missie het realiseren van ‘het recht op arbeid’. Zij richt zich hierbij tot de kansarme Brusselse langdurig laaggeschoolde werklozen. Dankzij de tewerkstelling (vrijwillig + betalend) van deze doelgroep kan zij ook voldoen aan maatschappelijke noden waarmee Brusselse sociaal-culturele organisaties mee geconfronteerd worden.

De tewerkstelling van deze kansengroepen verloopt niet altijd zonder problemen. Het gebrek aan taalkennis, communicatieverschillen, de vaak problematische sociale achtergrond, arbeidsattitudes en - vaardigheden bij deze personeelsleden vormen een bedreiging voor de kwaliteit van de dienstverlening en de arbeidsmotivatie bij het personeelsbestand. Bovendien zorgt deze situatie voor een grote werkdruk bij het leidinggevend personeel, dat niet voldoende weet hoe het deze personeelsleden op een haalbare manier voldoende kan ondersteunen. Bovendien draagt de huidige situatie niet bij tot de integratie van kansengroepen, integendeel. Het arbeidsklimaat, dat de bovenstaande knelpunten teweeg brengen, werkt bij hen even demotiverend.

In dit kader besloot Atelier Groot Eiland eind 2008 dat er een diversiteitplan diende opgesteld te worden voor de organisatie. Immers:

Door de inhoud van het diversiteitplan te verankeren in de structuur van de werking (het personeelsbeleid) hoopt de organisatie een vlotte en duurzame tewerkstelling van kansengroepen als positief te realiseren om zich ook zo beter te positioneren binnen de context waarin vaak geopereerd worden. Valoriseren van de culturele rijkdom en competenties van de aanwezige diversiteit binnen het personeel van personen met een buitenlandse herkomst leek noodzakelijk.

Opheffen van remmende factoren bij aanwerving, onthaal en begeleiding van nieuwe werknemers wordt aanzien als een meerwaarde voor de organisatie.



## Er werd geopteerd om op 4 assen te ageren:

### Externe positionering

*Volgende acties werden ondernomen in 2010:*

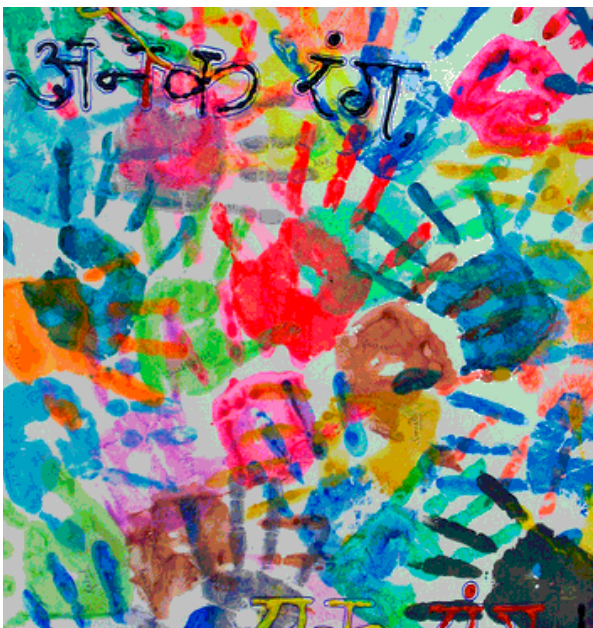
- \* **Organisatie van een wereldkeuken:** in het sociaal restaurant (Heksenketel) wordt maandelijks een maaltijd aangeboden die de verschillende wereldculturen valoriseert. Volgende landen/regio's kwamen specifiek aan bod: Spanje, Bolivia, visuele beperkingen, Togo, Filippijnen, Turkije en Somalië.
- \* **Visualisatie:** mensen in arbeidszorg actief in het verzendingsatelier werden meer betrokken in het gehele proces, meer specifiek naar het afleveren van producten bij de klant. Bij de andere ateliers (keuken, schrijnwerkerij) is dit al veel zichtbaarder maar toch werd ook voor dit aspect de nodige aandacht besteed door de begeleiders.
- \* **6-talige-folder:** de algemene werking van de organisatie werd toegankelijker gemaakt voor anderstaligen door vertaling van de algemene folder naar 6 talen: Spaans, Engels, Frans, Arabisch, Turks en Duits.

### Werving en selectie

*Volgende acties werden ondernomen in 2010:*

- \* **Toepassing van de aangepaste sollicitatieprocedure:** korte rondleiding binnen het bedrijf die mensen uit de kansengroepen een duidelijker zicht moet geven op de jobinhoud evenals de organisatiecultuur zodat de sollicitatieprocedure laagdrempeliger wordt.
- \* **Samenwerking met Jobkanaal.** Jobkanaal, organisatie die specifiek werkt rond allochtonen, 50-plussers en mensen met een handicap.
- \* **Samenwerking met Actiris rond specifieke doelgroepen** (gehandicapten, scg...) blijft moeilijk verlopen.
- \* **Deelname aan jobbeurzen / jobdays** om specifieke doelgroepen te kunnen bereiken meer bepaald werd deelgenomen van Schaarbeek, Brussel-stad en Molenbeek.

### Personeelsbeheer



### Volgende acties werden ondernomen in 2010:

- \* **Nieuwe werknemers** worden structureel ingeschreven in de *kennismakingtour* met andere Brusselse organisaties die Tracé-Brussel organiseert. Aldus krijgen nieuwe werknemers een beter zicht op het Brussels landschap van opleiding en tewerkstelling.
- \* Er werd een **peter-/meterschap** uitgebouwd voor nieuwe werknemers zodat er telkens iemand als referentiepersoon geldt die uitleg/info kan geven over procedures, gangbare gewoontes,...
- \* **Vormingsbeleid:**
  - opleiding voor instructeur: coachen van doelgroepmedewerkers – en werknemers werd gevolgd door één instructeur
  - empowerment van de doelgroepmedewerkers – en werknemers werd georganiseerd via doelgroepmedewerkers-vergaderingen (driemaandelijks per atelier)

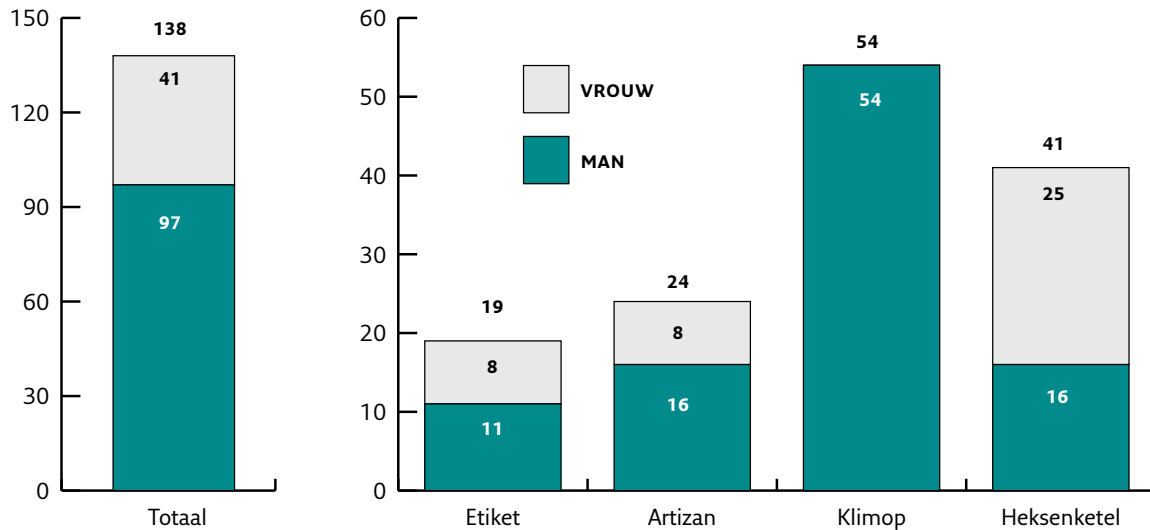
### Interne communicatie

#### Volgende acties werden ondernomen in 2010:

- \* **Taalcoaching:** Atelier Groot Eiland kiest er bewust voor om met alle vrijwilligers en deelnemers in de ateliers consequent Nederlands te spreken. Met de *taalcoaching* zowel in Heksenketel als in Klimop willen we de instructeurs in staat stellen om zelfstandig op een goede manier te functioneren in het Nederlands met de deelnemers, ook met zij die geen of heel weinig Nederlands kennen. Zodanig dat deelnemers al doende techniek en Nederlands leren gedurende hun periode in het atelier. Tevens willen we de deelnemers extra ondersteunen in hun leerproces Nederlands. In dit kader werd samen gewerkt en afspraken gemaakt met *Brusseleer* (basiseducatie) en het *Huis van het Nederlands*.
- \* Er werd 3-maandelijkse een **vergadering** georganiseerd mbt het *diversiteitbeleid*
- \* Uitvoering van het **vormingsbeleid** dat opgezet werd in 2009 met volgende onderwerpen:
  - Samenwerkingsakkoord met Brusseleer rond maatschappelijke oriëntatie en rekenles
  - Horeca: klantvriendelijkheid en HACCP
  - Doelmatig begeleiden
  - Bouw: diverse technische opleidingen (isoleren, vca, gyproc...)
  - Etiket: omgaan met probleemsituaties

# V. De doelgroep

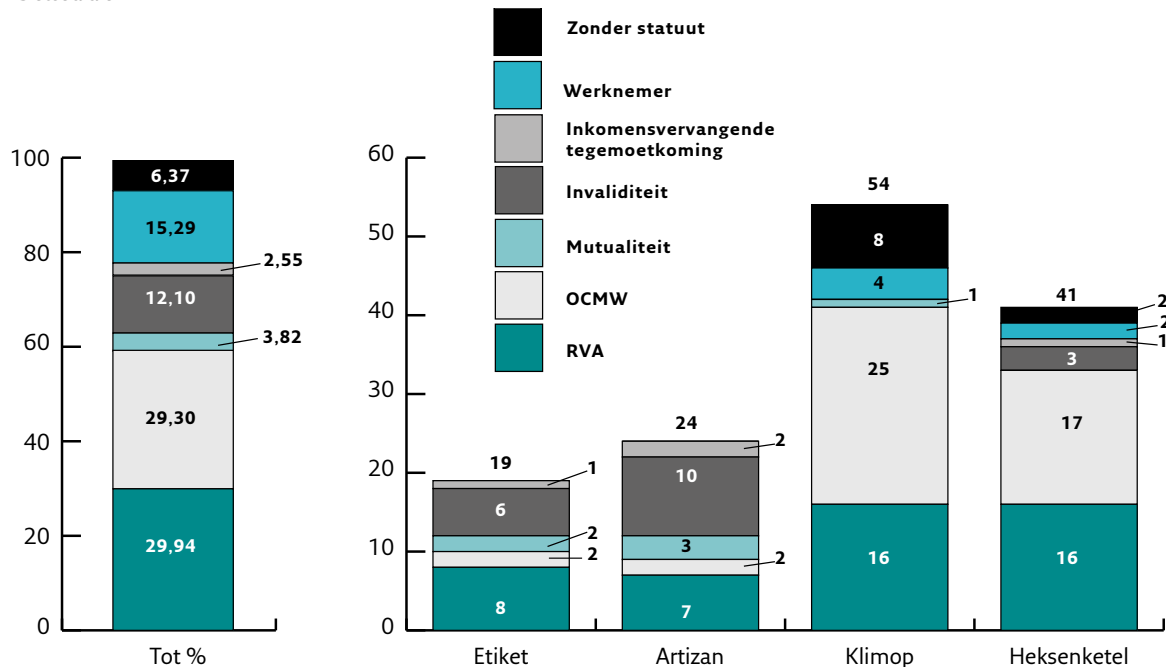
## Geslacht



### cliënten per geslacht

In 2010 was het grotendeel der medewerkers van het mannelijk geslacht. Dit is voornamelijk te wijten aan de aanwezigheid van mannen bij Klimop, de schrijnwerkerij, een typisch mannelijk beroep.

## Statuut



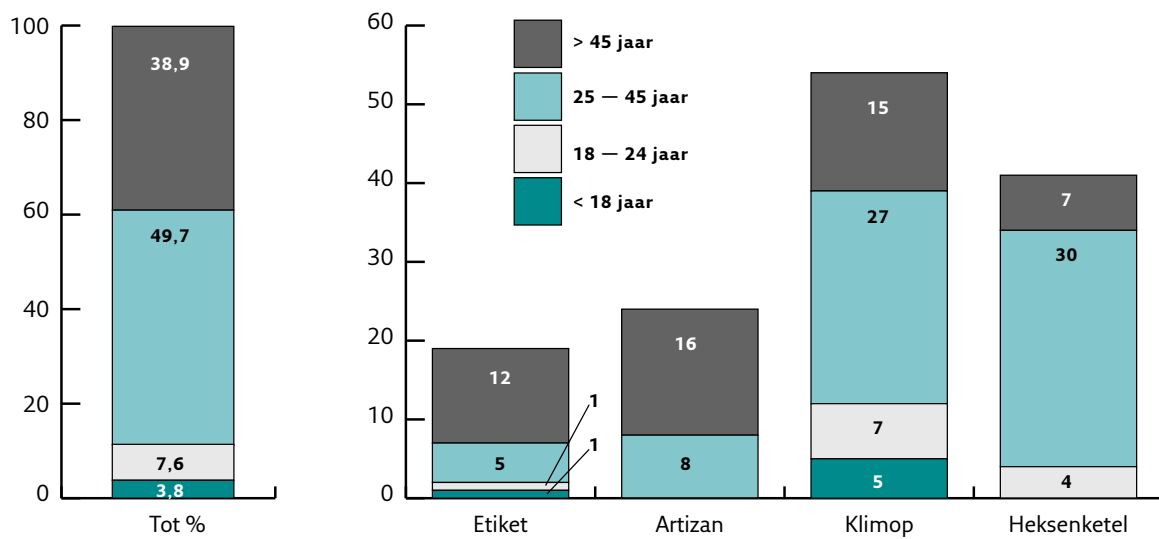
### cliënten per statuut

1/3 van de doelgroep is werkzoekend en 1/3 heeft een ocmw-statuuat. De meesten van deze doelgroep vinden we terug bij Heksenketel (horeca) en Klimop (schrijnwerkerij). Het betreft voornamelijk personen waarvan de organisatie hoopt dat deze zullen kunnen doorstromen naar het reguliere circuit.

Het aantal doelgroepwerknemers met een ocmw-statuuut is gevoelig verhoogd tov vorige jaren. Dit heeft te maken met een verhoging van werknemers met een artikel-60-statuuut. Waar in 2009 slechts 12 personen met een dergelijk statuuut werden aangeworven is dit in 2010 opgelopen tot 29 (16 in Klimop en 13 in Heksenketel). Met volgende ocmw's is er een samenwerkingsverband: Schaarbeek, Molenbeek, Anderlecht, Etterbeek, Wezembeek-Oppem, Dilbeek, Sint-Lambrechts-Woluwe, Vorst, Brussel en Jette.

Een niet onbelangrijk deel van zijn populatie heeft evenwel een invaliditeits-, mutualiteit of inkomensvervangende tegemoetkomingsstatuuut. Voor deze doelgroep is doorstroom naar de reguliere sector geen evidentie en vaak ook niet haalbaar. Atelier Groot Eiland is voor hen vaak een eindstation.

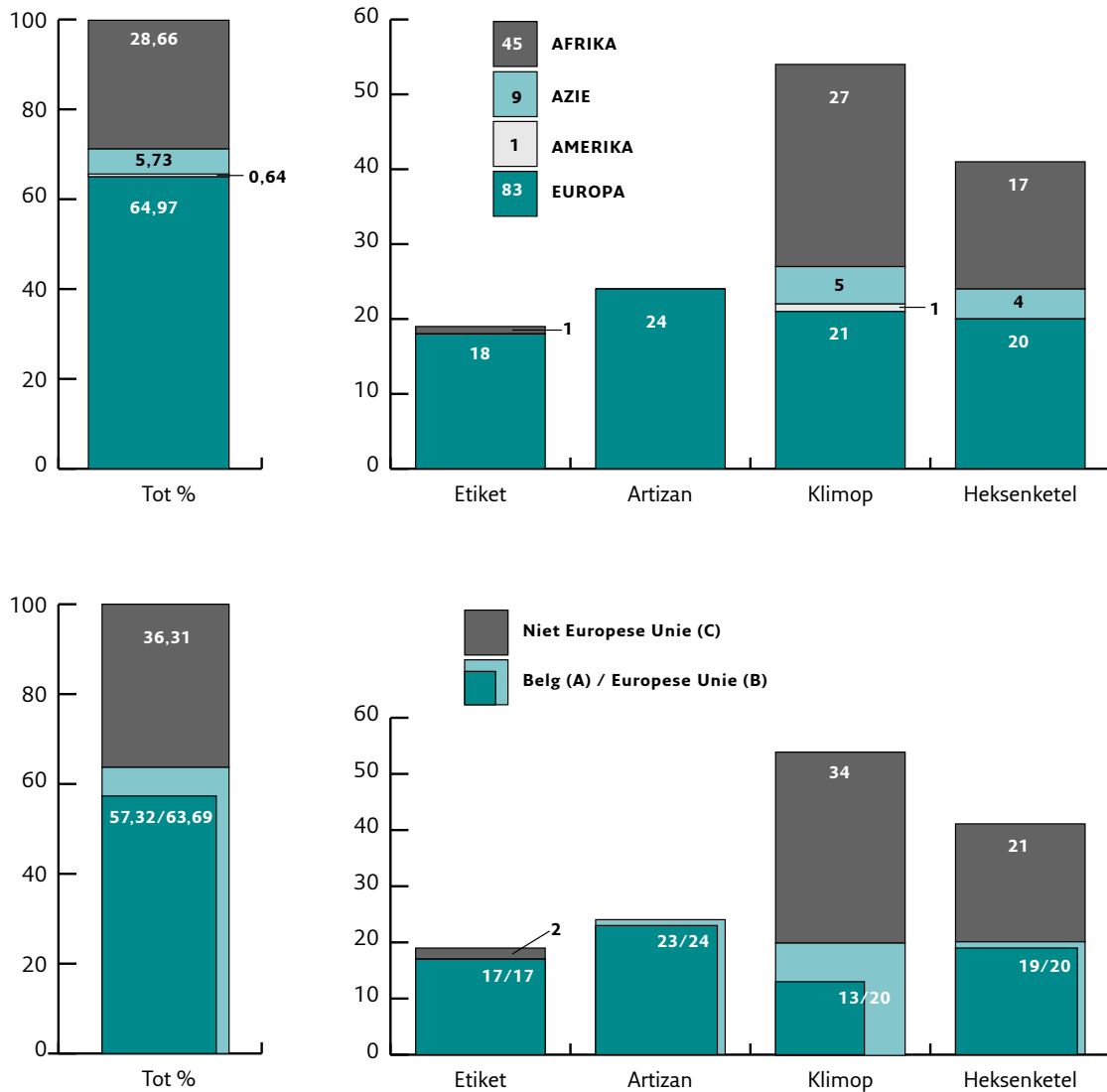
## Leeftijd



### cliënten per leeftijd

Net zoals de vorige jaren zien we dat de helft van de doelgroep zit binnen de leeftijdscategorie 25-45-jaar bevindt. De jongeren zijn voornamelijk actief bij Klimop en Heksenketel. De ouderen vinden we terug in de atelierwerkingen van Etiket en Artizan.

## Nationaliteit

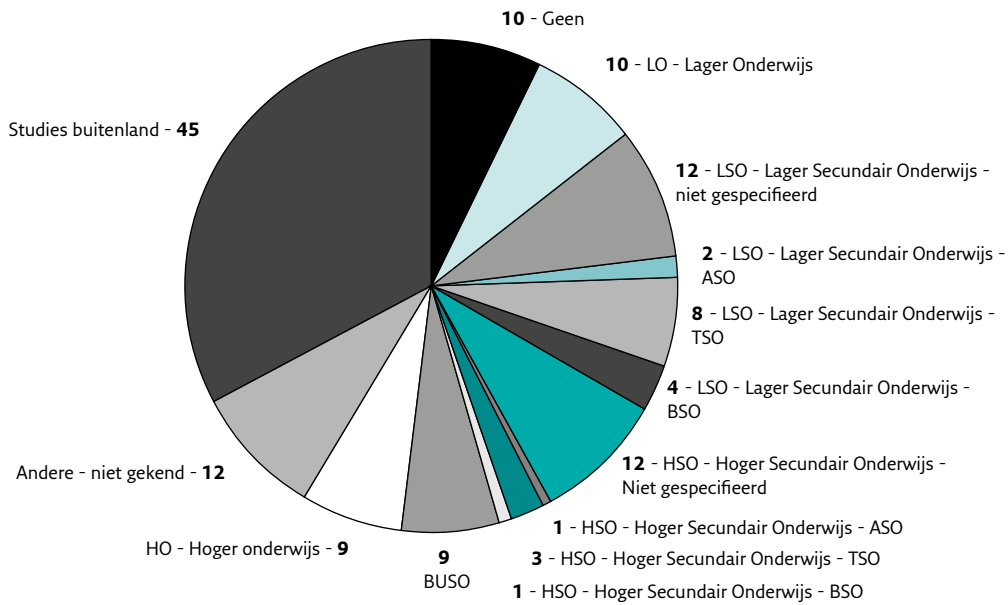


### cliënten per nationaliteit

2 op 3 doelgroepmedewerkers zijn afkomstig van de Europese Unie. Evenwel betreft het voor een groot deel Belgen maar met een buitenlandse etnische origine. Er was een relevante stijging van het aantal Oost-Europeanen.

Bij het arbeidszorgproject ArtiZan werken quasi uitsluitend Belgen. Ook bij Etiket is het aantal Belgen dominant.

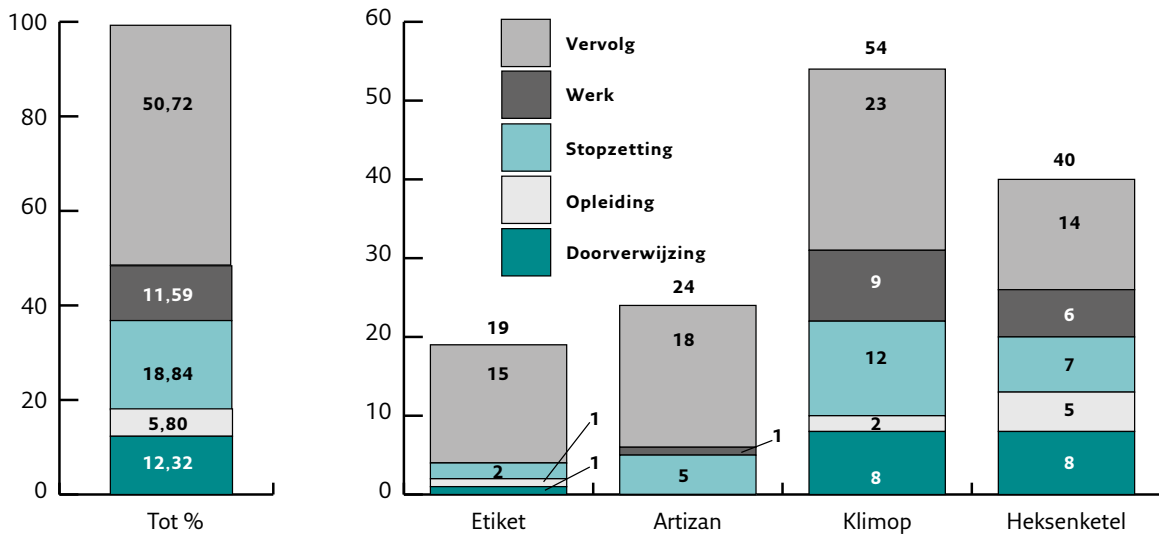
**Studies**



**cliënten — studies**

Het grotendeel der doelgroepmedewerkers heeft een lager opleidingsniveau. Velen hebben studies gedaan in het buitenland en wordt het diploma in België niet erkend.

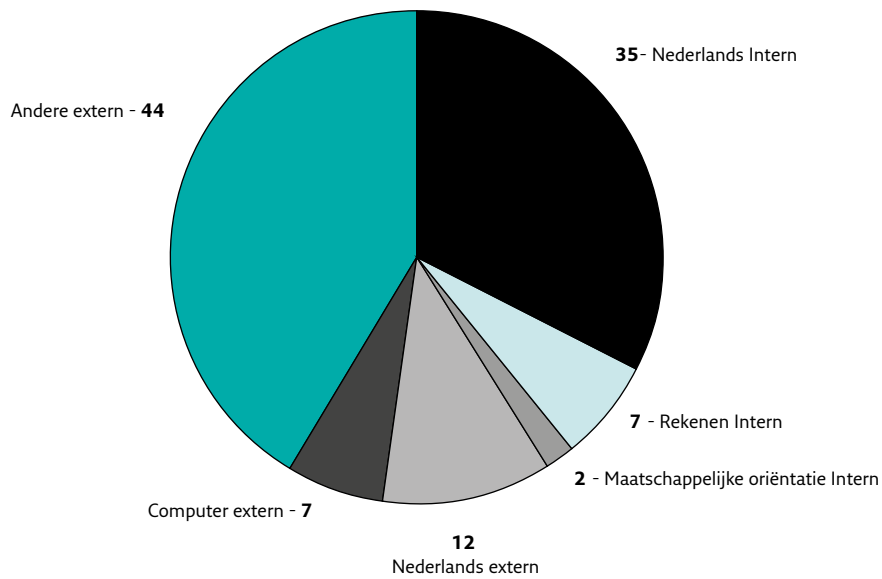
**Resultaten**



**cliënten per resultaat**

De doelgroep die Atelier Groot Eiland bereikt is divers. Uit deze statistiek blijkt duidelijk dat de ateliers Klimop en Heksenketel de ateliers zijn waar doorstromen naar opleiding, actief werk zoeken of tewerkstelling het best gerealiseerd wordt. Etiket en Artizan zijn ateliers met een grotere populatie van medewerkers met een MPP-problematiek (Medisch Mentaal Psychologische Problematiek) en stromen aldus ook moeilijker door naar de reguliere arbeidsmarkt.

## Bijkomende opleidingen tijdens participatie in Atelier Groot Eiland



### cliënten — bijkomende opleidingen

Uit deze statistiek blijkt dat Atelier Groot Eiland inspanningen levert om de doelgroep tijdens zijn werk-ervaring-, opleiding- of arbeidszorgtraject ook nog te motiveren voor andere opleidingen die de competenties verhogen van de doelgroep. Nederlands is hierbij een belangrijke element. Niet alleen zorgt de taal voor één gezamenlijke taal voor een groep van personen met 21 diverse nationaliteiten, tevens is dit duidelijk een troef voor wie de reguliere arbeidsmarkt wil betreden. Tenslotte wordt ook de integratie in het maatschappelijk leven op deze wijze gefaciliteerd. Bij Etiket en ArtiZan is dit minder nodig gezien de instapvoorwaarde bij deze ateliers al een behoorlijke kennis Nederlands vereist.

Bij Klimop worden ook heel wat technische vormingen (gyproc, vca....) georganiseerd en dit met de VIA-3-middelen die kunnen ingezet worden doordat Klimop participeert in het samenwerkingsverband van de Nederlandstalige socio-professionele inschakelingsorganisaties van de bouw. Hetzelfde geldt voor horeca (Maïzenne). Bij de horeca werd evenwel overeengekomen zich te focussen op vnl 2 vormingen: klantvriendelijkheid en HACCP.

# VI. Algemeen

## A. Algemene vergadering en raad van bestuur

***Volgende leden maken deel uit van de algemene vergadering van Atelier Groot Eiland:***

- \* **DE NAEYER IVAN** (CAW Archipel), *voorzitter*
- \* **SCHINGTIENNE LUC** (Actiris), *penningmeester*
- \* **BOSSEREZ MARIJKE** (Den Teirlinck)
- \* **GEYSEN JO** (De Schutting)
- \* **GOETHALS CHARLES** (Wijkgezondheidscentrum De Brug)
- \* **MARTENS JOHAN** (Samenlevingsopbouw)
- \* **OUCHOUKOUT RACHIDA** (Unizo)
- \* **PEIRSMAN STEFAAN** (ACV)
- \* **RONDELEZ CHRISTIANA**
- \* **SIMONS KARIN** (KBC)
- \* **VAN EECKHOVEN LUDO** (Nevelland)
- \* **VANDERSTRAETEN BART** (Het Anker)
- \* **VERCRUYSSSEN VERONIQUE** (St-Alexius)

***Volgende leden zijn ook lid van de raad van bestuur:***

- \* **DE NAEYER IVAN** (CAW Archipel), *voorzitter*
- \* **SIMONS KARIN** (KBC)
- \* **SCHINGTIENNE LUC** (Actiris), *penningmeester*
- \* **BOSSEREZ MARIJKE** (Den Teirlinck)
- \* **PEIRSMAN STEFAAN** (ACV)
- \* **RONDELEZ CHRISTIANA**

Mevr. Ouchoukout Rachida nam ontslag uit de raad van bestuur.

De raad van bestuur kwam samen op 8/01, 9/03, 10/05, 13/09, 12/10 en 29/11.

De algemene vergadering vond plaats op 09/03/10

## B. Personeel

**Atelier heeft volgende personen in dienst met een arbeidscontract en die niet behoren tot de doelgroep**

### Algemeen

Tom Dedeurwaerder, COÖRDINATOR – 1 VTE

Betty Reyniers, COMMUNICATIE, DAC – 0,5 VTE (*vervangster van Koen Vandevelde sinds 01/07/2010*)

Gerda Boey, SECRETARIAAT, DAC – 0,5 VTE

### Heksenketel

Chantal Veeckman, gesco – 1 VTE

Hugo Van Ackeleyen, DAC – 1 VTE (*voltijds sinds 01/07/2010*)

### Klimop

Yves Tielemans, 1 VTE (*vervanger van Norbert Leire sinds 16/08/10*)

Martin Kirschak, gesco, 1 VTE

Martin Fonteyn (*sinds 09/08/10*)

### Etiket

Christel Vandenbroeck, DAC – 0,5 VTE

Anita Lens, DAC – 0,5 VTE

Gerda Boey, gesco – 0,5 VTE

### ArtiZan

Ann Parein, gesco – 0,5 VTE

Paul Peyskens – 0,8 VTE

### Trajectbegeleiding

Katlijn Osselaer, gesco – 0,5 VTE

Birgit Venderickx, gesco – 0,5 VTE (*vervangster Joke Vervecken sinds 17/03/2010*)

Zoals kan opgemerkt worden zijn nog 5 mensen binen de begeleiding actief in een DAC-statuut.

In 2010 werd via 2 parlementsleden de druk ter zake opgevoerd om dit te laten regulariseren.

Zo stelde parlements lid M. Vogels een parlementaire vraag aan Vlaams minister Muylers terzake en hieruit blijkt dat op 31/12/2009 201 VTE in het VHC een dergelijk statuut hebben. Dhr. Muylers stelt dat een ingreep slechts kan mits de financieringswetten aangepast worden. Ad hoc kan naar oplossingen gezocht worden. Aldus werden in Brussel sinds 2001 32,3 VTE geregulariseerd (of 3,5 VTE per jaar!). Dezelfde vraag werd gesteld door het Brussels parlements lid Elke Roex aan minister Cerexhe in het Brussels parlement. Deze besluit dat dit veel geld kost en een meer gefaseerde aanpak in de tijd vraagt om de gevolgen voor de begroting te spreiden over de jaren.

Conclusie van de parlementaire vragen: het dossier blijft muurvast zitten.

## C. Overzicht van de samenwerkingen & partnerships

### 1. Koepels

#### a. SST (Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling):

- lid algemene vergadering
- > beleidsopvolging

#### b. Tracé Brussel

- lid algemene vergadering
- > beleidsopvolging, coördinatie SPI-partners

#### c. Febio – Federatie van Plaatselijke initiatieven voor ontwikkeling van de werkgelegenheid

- lid algemene vergadering

### 2. Samenwerking dagelijkse werking

- Van Klein Kasteeltje, BON, Hobo, De Werklijn, PC Kortenberg en St. Alexius, den Teirling, JES, Intro-Brussel, Tracé tot verschillende Brussels ocmw's
- LWC-Brussel Construct: Casablanca, Schoolinterventieteam, Bonnevie, Bricoteam en Chato
- Maïzenne: samenwerkingsverband van Nederlandstalige horeca-initiatieven (JES, AGE, De Vaartkapoen, Eat, Recyclart, Chambéry, Cosmos)

### 3. Doorverwijzers en (na)begeleidende diensten

Actiris (ACTIRIS-AZW), CCGZ Brussel, CAW Archipel ...

## D. 25-jarig bestaan

Op 29 oktober 2010 vierde Atelier Groot Eiland zijn 25<sup>e</sup> verjaardag. Het werd een heugelijke dag met feestelijke en informatieve momenten.

In het kader van dit evenement werd een kortfilm gemaakt over de organisatie die vervolgens werd besproken door een panel van experts nl. Fons Leroy (vDAB), Jan Bèghin (expert armoede), Daniël Alliet (sociaal geëngageerde priester) en Greta D'hondt (Welzijnszorg). Het geheel werd gemodereerd door Mark Trullemans (Actiris) en dit rond 3 thema's: eigenwaarde, integrale aanpak en armoede/tewerkstelling.

Tevens was de feestdag het moment voor de officiële opening van de artisanale winkel 'ArtiZan' en dit in aanwezigheid van de schepen van sociale economie Ahmed El Khanouss.



**25 JAAR**  
vzw Atelier  
Groot Eiland  
29 • 10 • 2010

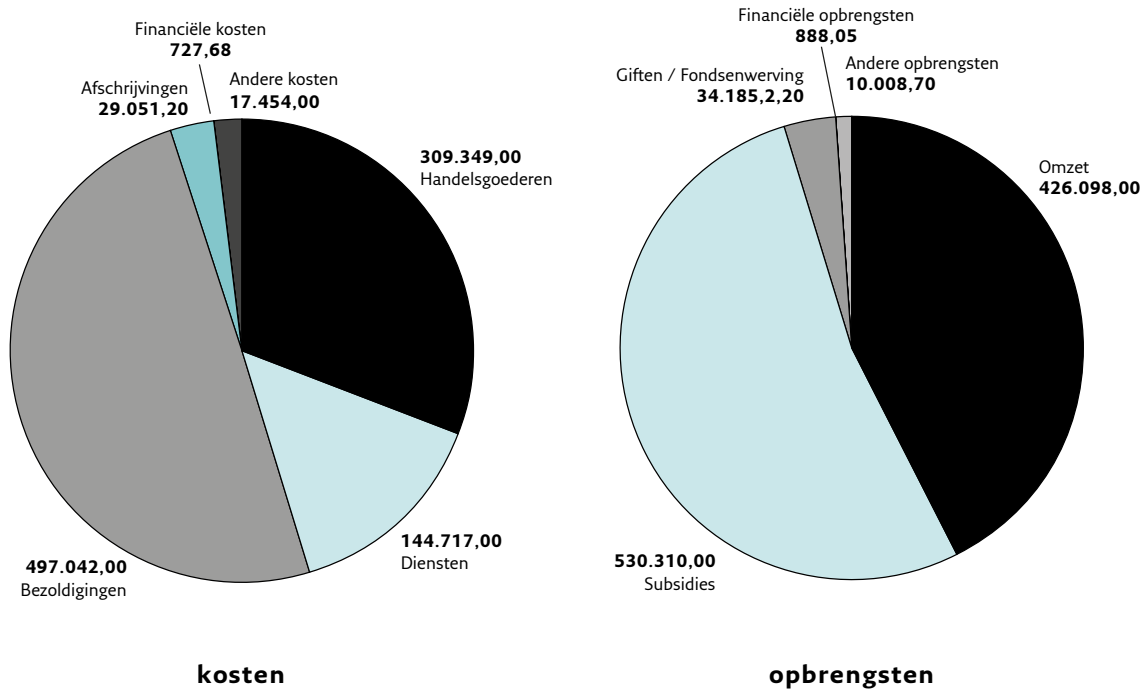
**14.00 -15.45u** onthaal met koffie - kortfilm met reflectie over 'Armoede en tewerkstelling' sprekers: **G. D'Hondt, J. Beghin, F. Leroy, D. Alliet** - moderator: **M. Trullemans**  
**15.45u** officiële opening ambachtelijke winkel 'ArtiZan' **16.00u** receptie & toespraken door minister **B. Grouwels**, minister **B. Cerexhe** en **I. De Naeyer** (voorzitter Atelier Groot Eiland)  
*mogelijkheid tot bezichtigen van de ateliers - doorlopende tentoonstelling met werk van mensen binnen onze organisatie*

**ATELIER GROOT EILAND**  
vzw Atelier Groot Eiland is een vereniging voor sociale tewerkstelling, opleiding en werkervaring. Ze heeft als missie het realiseren van het 'recht op arbeid'. vzw Atelier Groot Eiland • Henegouwenkaai 29 1080 Brussel (S.J. Molenbeek) 02.511 72 10  
[www.ateliergroteiland.be](http://www.ateliergroteiland.be)  
vzw Atelier Groot Eiland vzw - 1 Dabruwouder - Hoogovenkaai 29 - 1080 Brussel - © Atelier Groot Eiland



Ministers Grouwels en Cerexhe sloten de officiële plechtigheid af.

## E. Financiën



### ***De werking van Atelier Groot Eiland in 2010 was slecht mogelijk door***

#### Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

- met een PIOW-erkenning (Plaatselijk Initiatief voor Ontwikkeling van de Werkgelegenheid)
- met gesco-overeenkomsten
- met SPI-partnership met Actiris (begeleidings specifieke doelgroepen en arbeidstraining)
- met DSP-overeenkomsten
- met een diversiteitovereenkomst

#### De Vlaamse Gemeenschapscommissie

- met een Stedenfondsovereenkomst

#### De Vlaamse Gemeenschap

- met een DAC-project
- met een omkaderingspremie (Kelchtermansproject)

#### Giften / Fondsenwerving

- Welzijnszorg
- Lotto
- Hefboomfonds
- VDAB-armoedeprijs
- Sint-Jan-Berchmanscollege
- Marnixkring
- DWV
- Belgacom

#### Omzet werkingen ateliers



## Atelier Groot Eiland

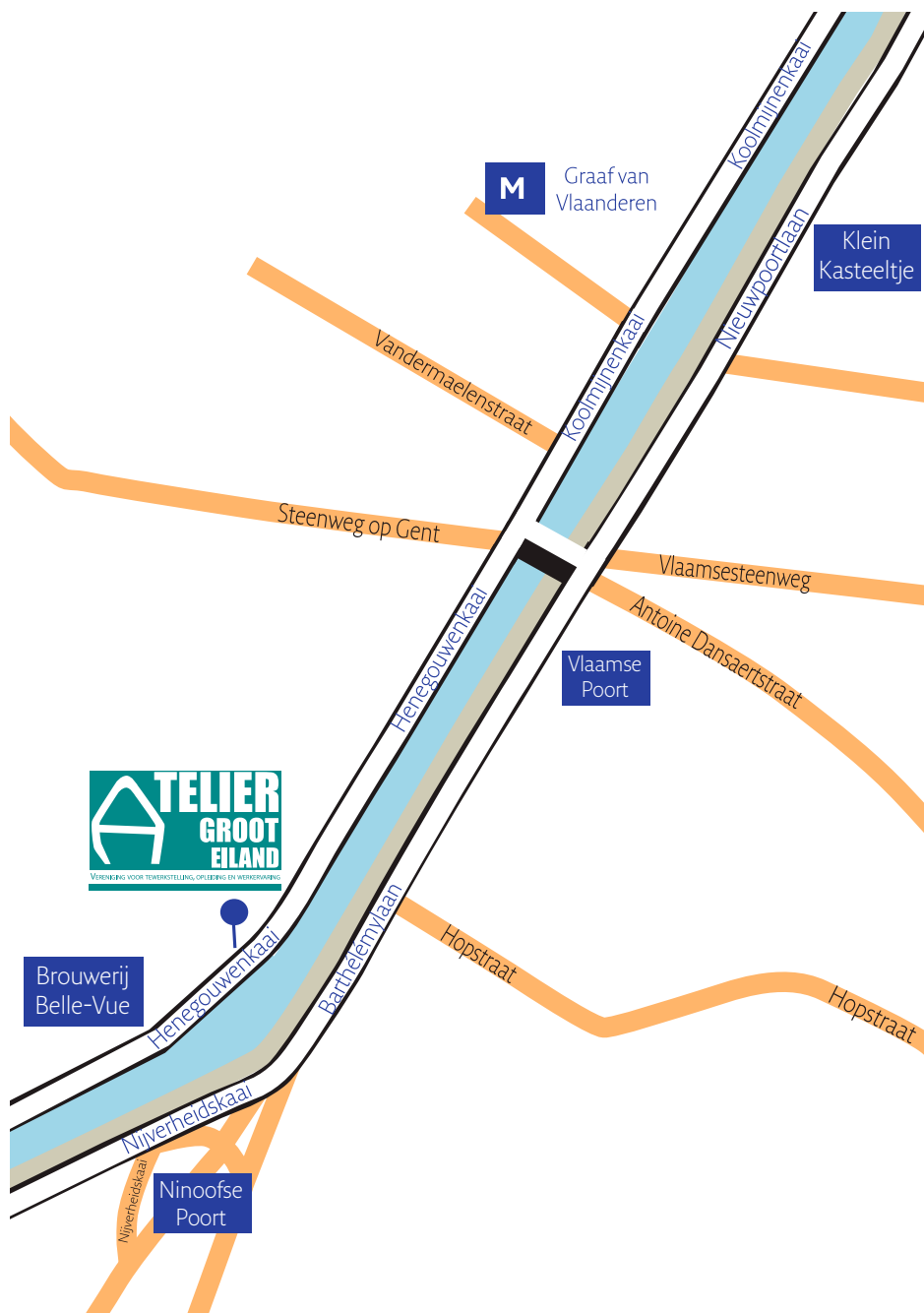
Henegouwenkaai 29

1080 Brussel

02-511 72 10

02-511 39 23

[www.ateliergrooteiland.be](http://www.ateliergrooteiland.be)



# jaarverslag 2010



# Atelier Groot Eiland

VZW

