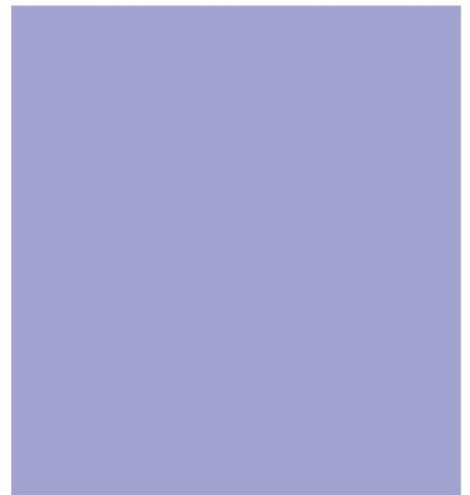
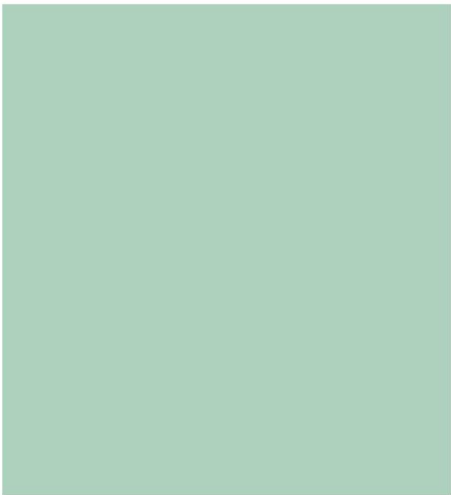
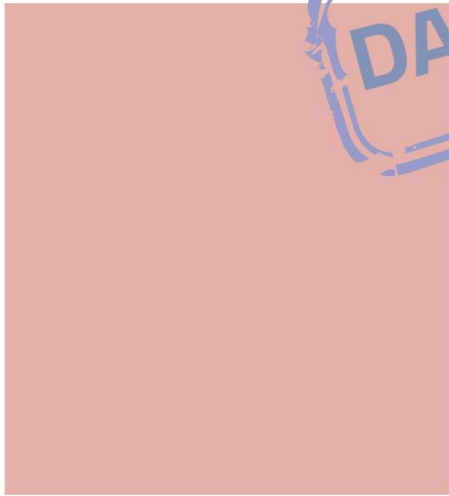


# FORENA

DAT WERKT.



## SOCIAAL-ECONOMISCH JAARVERSLAG 2023



## ONZE PARTNERS:



### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Gunther Bamelis

Algemeen directeur 't Veer vzw

Algemeen directeur/gevolmachtigde Sowepo vzw

Industrielaan 32, 8930 Mene

Vlaanderenlaan 25-27, 8970 Poperinge

### CONTACT

[info@bw-tveer.be](mailto:info@bw-tveer.be)

[info@sowepo.be](mailto:info@sowepo.be)

### COPYRIGHT

Niets uit dit document mag worden gekopieerd, gedeeld of openbaar gebracht, in de breedste zin van het woord, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de verantwoordelijke uitgever.

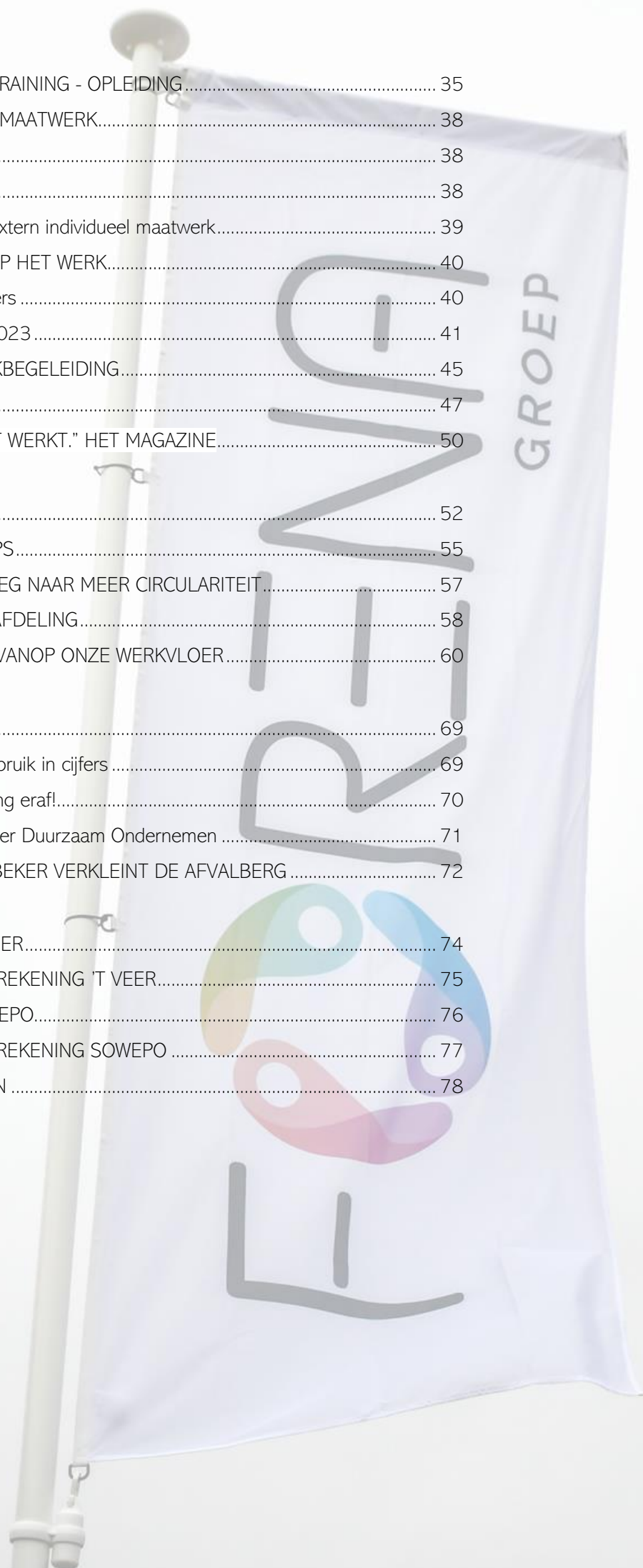


# INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD.....	3
<b>ONZE ORGANISATIE</b>	
ONZE GESCHIEDENIS .....	6
FORENA?.....	7
WIE ZIJN WE?.....	7
WAAROM DOEN WE WAT WE DOEN? .....	7
VOOR WIE DOEN WE WAT WE DOEN? .....	7
FORENA, DA'S SOWEPO & 'T VEER.....	8
ONZE LOCATIES .....	9
ONZE ACTIVITEITEN.....	10
ONZE STRUCTUUR.....	11
Organigram Forena.....	11
't Veer basisorganigram .....	12
Sowepo basisorganigram.....	12
Algemene vergadering.....	13
Bestuursorgaan.....	13
Ondernemingsraad.....	13
Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) .....	14
Syndicale delegatie.....	14
KWALITEIT .....	15
DUURZAME ONTWIKKELINGSDOELSTELLINGEN.....	16
<b>PEOPLE</b>	
EEN BLIK OP HEDEN EN TOEKOMST .....	18
PERSONEELSBESTAND .....	20
Detail koppen en VTE's.....	21
Leeftijd.....	23
Afkomst .....	24
Woonplaats en bereikbaarheid.....	25
SOWEPO EN 'T VEER IN BEWEGING.....	26
AFWEZIGHEDEN .....	27
VITA .....	28
Arbeidsmatige activiteiten .....	28
Art. 60 en stages.....	30
KWALITEIT .....	31
ABSENTEÏSMEBELEID .....	33
POP.....	34



VORMING – TRAINING - OPLEIDING.....	35
INDIVIDUEEL MAATWERK.....	38
Voor wie?.....	38
Forena.....	38
Intern en extern individueel maatwerk.....	39
VEILIGHEID OP HET WERK.....	40
Enkele cijfers.....	40
Acties in 2023.....	41
DIENST WERKBEGELEIDING.....	45
BRAVO.....	47
"FORENA DAT WERKT." HET MAGAZINE.....	50
<b>PROFIT</b>	
FINANCE.....	52
PARTNERSHIPS.....	55
SAMEN OP WEG NAAR MEER CIRCULARITEIT.....	57
OMZET PER AFDELING.....	58
HIGHLIGHTS VANOP ONZE WERKVLOER.....	60
<b>PLANET</b>	
ENERGIE.....	69
Energieverbruik in cijfers.....	69
Het dak ging eraf!.....	70
Voka Charter Duurzaam Ondernemen.....	71
DE FORENA BEKER VERKLEINT DE AFVALBERG.....	72
<b>BIJLAGEN</b>	
BALANS 'T VEER.....	74
RESULTATENREKENING 'T VEER.....	75
BALANS SOWEPO.....	76
RESULTATENREKENING SOWEPO.....	77
AFKORTINGEN.....	78



# VOORWOORD



---

## De zeilen bijzetten

---

### VERTROUWEN

2023 startte onder het gesternte van een pessimistische begroting in zowel Sowepo als 't Veer. Forena ging een moeilijk jaar tegemoet, zoveel was zeker.

Voortbordurend op 2022 schatten we vooral de werkloosheid hoog in. En dit heeft zoals steeds een zware impact op zowel onze maatwerkers als op onze organisatie. In Sowepo dienden we daarenboven nog een rist besparingsmaatregelen te treffen. Leuk is anders.

Maar ondanks deze moeilijke omstandigheden hielden beide organisaties stand. Ze deden het zelfs beter dan voorzien. De werkloosheid in 't Veer was gelukkig een heel pak lager dan ingeschat. En bij Sowepo zetten we op alle fronten de zeilen bij. Met succes, het werd een beter jaar dan 2022.

Voor 2024 blijft de druk hoog op de industriële activiteiten. Veel van onze klanten in de maakindustrie blijven het moeilijk hebben. De

hoge energieprijzen, de gestegen loonkosten, de haperende toevokerketens wegens de oorlogen in Oekraïne en Israël, onrust in het Midden-Oosten en de vele verkiezingen in zowel binnen- als buitenland blijven voor onstabiliteit zorgen. Dit knaagt aan het ondernemers- en consumentenvertrouwen.

Daarom blijven we voorzichtig in onze voorspellingen, maar verliezen we ons vertrouwen niet.

### NET GEEN 500

Het goede nieuws kwam vooral van de verhoging van ons contingent door het vrijgeven van het restpakket klimaatjobs en de jaarlijkse herverdeling binnen de sector. Ons contingent op Forena-niveau is gestegen tot 499 VTE collectief maatwerk. Dit lijkt eerder contradictorisch in tijden van hoge werkloosheid, maar met het oog op de lange termijn is dit heel belangrijk.



Bijkomend gaf dit voor 't Veer de mogelijkheid om de SINE-medewerkers met erkenning collectief maatwerk grotendeels in te kantelen. Samen met de ombuigingen naar het nieuw gestarte individueel maatwerk kon de jarenlange dreiging van het verdwijnen van het SINE-statuut min of meer geruisloos worden opgelost. In 2024 zullen we meer zicht krijgen hoe individueel maatwerk onze missie verder kan ondersteunen.

### VOORBEREIDING IS ALLES

In opdracht van het Bestuursorgaan startte in 2023 de voorbereiding om een fusie tussen de Forena-partners vorm te geven. Hiertoe werden de onderhandelingen met de vakbonden opgestart. Dit leidde in december tot een protocolakkoord. Het was een oefening in elkaar vertrouwen, overleg en langetermijnvisie met respect voor elkaars bezorgdheden. Het fusievoorstel legden we in februari 2024 voor ter goedkeuring aan het Departement Werk en Sociale Economie en de bevoegde minister.

Ondertussen vervlechten we in volle vertrouwen de samenwerking binnen de personele unie. Alle noodzakelijke wijzigingen, verbeteringen en investeringen werden al bekeken doorheen de bril van een ééngemaakte organisatie.

De aandacht ging vooral naar de noodzakelijke IT-infrastructuur, een nieuw ERP systeem en gekoppelde pakketten zoals onder andere de tijdsregistratie. Het naderende jaareinde bracht de nodige spanning met zich mee. Er was immers geen ruimte om niet live te gaan op 1 januari 2024. Maar voorbereiding is alles. En met de inzet van alle betrokkenen werden de vooropgestelde deadlines gehaald.

Ook op het vlak van communicatie en HR werden de banden aangehaald, onderling informatie uitgewisseld, werkwijzen op elkaar afgestemd en collega's in nood geholpen. En dit in de twee richtingen. Het geeft alvast veel vertrouwen dat Forena als één organisatie beter gewapend zal zijn tegen toekomstige uitdagingen. Zo zal Forena zijn missie verder kunnen blijven vervullen waarbij we duurzame tewerkstelling creëren voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Rest mij nog enkel alle medewerkers te bedanken voor hun ongelofelijke inzet in een moeilijk jaar.

*Gunther Bamelis*  
*Algemeen Directeur Forena*

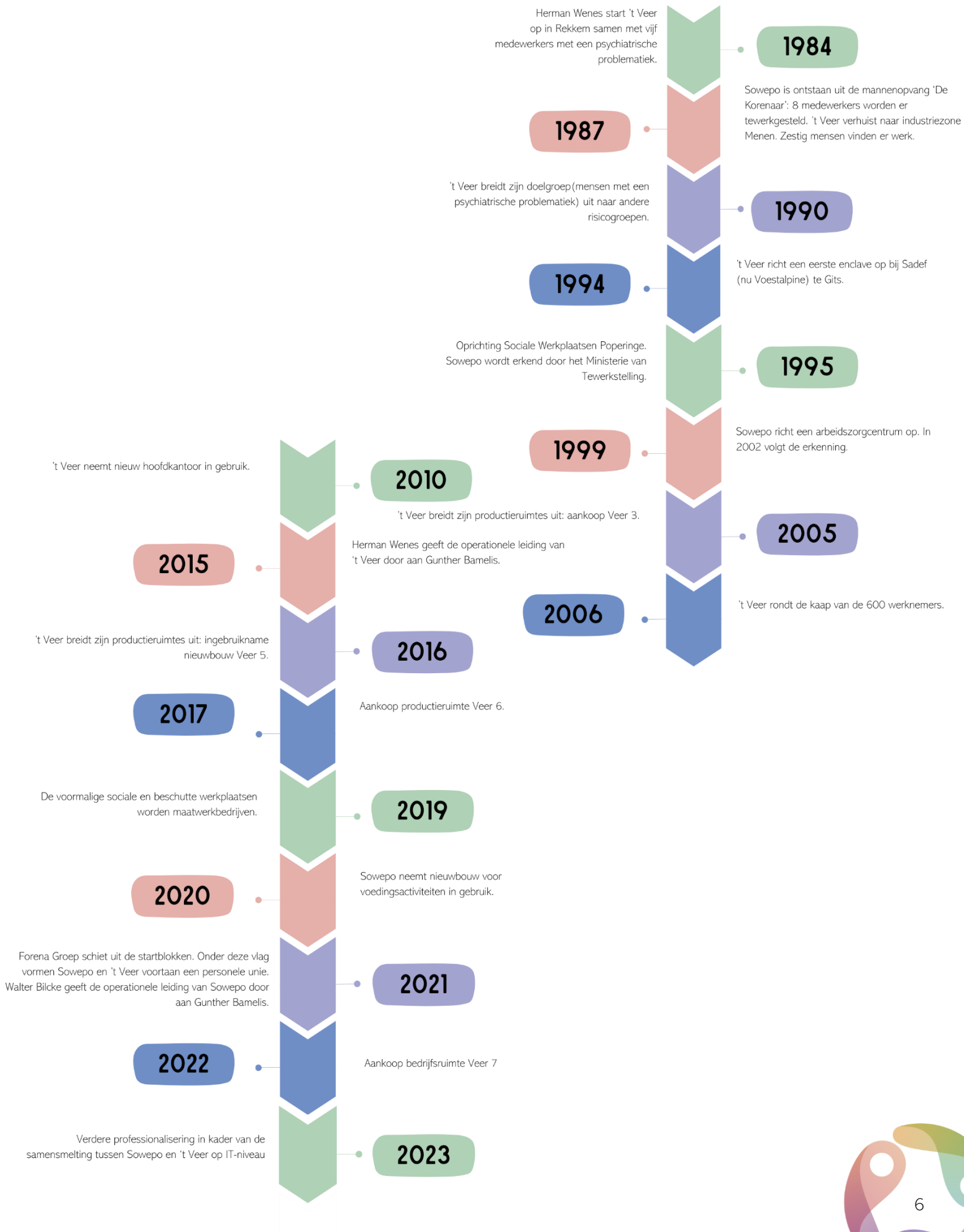






**ONZE  
ORGANISATIE**

# ONZE GESCHIEDENIS





# FORENA?

Forena startte in mei 2021 als personele unie van de maatwerkbedrijven 't Veer en Sowepo. Dit samenwerkingsverband stelt zo'n 800 personen tewerk.

Forena is een personele unie die bepaalde stappen van het productieproces van fabrieken of bedrijven uit handen neemt of aan het einde van het productieproces bijspringt om goederen af te werken, volledig op maat, voor grote volumes en met een gedifferentieerd aanbod van oplossingen.

## WIE ZIJN WE?

We zijn Forena, een maatwerkbedrijf. Echte ontzorgers.

We staan voor iedereen klaar. Voor onze interne klanten (maatwerkers) en voor onze externe klanten (bedrijven). Als nagels en planken. De ene kan niet zonder de andere voor een sterk resultaat. Onze handige Harry's, Hasans en Hildes steken elke dag de handen uit de mouwen om alle mogelijke opdrachten op tijd en juist af te werken. Onze mensen passen niet in elk plaatje, maar plaatsen wel elk plaatje op de juiste plaats. Onder begeleiding van straffe coaches. Zowel op onze werkvloer als op die van bedrijven zorgen zij voor begeleiding om U tegen te zeggen. Maar zeg liever Steven, Mo, Ramses, Eline, ... want persoonlijk contact, daar houden we van.

We zijn immers verbinders. Forena betekent 'verbinding' in het Zweeds.

## WAAROM DOEN WE WAT WE DOEN?

We zorgen ervoor dat elk talent meetelt, zich goed voelt, kan meedraaien op de arbeidsmarkt en kan bijdragen aan de samenleving.

Dat doen we door werk op maat van onze sociaal kwetsbare medewerkers aan te trekken en samen uit te voeren. Ze krijgen daarbij begeleiding van ervaren coaches. We voorzien ook aangepaste werkmethodes en opleidingen. Zo worden ze steeds beter in wat ze doen, waardoor sommigen kunnen doorstromen naar de sociale of gewone economie. We creëren dus duurzame loopbanen. Daarnaast bevorderen we zelfredzaamheid en maatschappelijke integratie.

## VOOR WIE DOEN WE WAT WE DOEN?

We zijn er voor mensen met een arbeidsbeperking, een handicap, psychosociale problemen of langdurige werkloosheid. Of een combinatie van verschillende factoren. Hierdoor hebben zij een aangepaste werksituatie nodig.

Onze maatwerkers hebben een positieve arbeidsinstelling en zijn in staat om betaald werk uit te voeren, maar om tijdelijke of blijvende redenen lukt dat niet op de gewone arbeidsmarkt.



# FORENA, DA'S SOWEPO & 'T VEER



Op vandaag draagt Forena nog steeds het kenmerk van een personele unie. Sowepo en 't Veer hebben gelijklopende statuten, dezelfde leden in de algemene vergaderingen en dezelfde bestuurders in hun bestuursorganen. Gunther Bamelis is algemeen directeur in beide organisaties. Operationeel blijven beide organisaties aparte vzw's die hun eigenheid en identiteit behouden. Het opzet is om op 1 januari 2025 tot een fusie te komen.

	
Vlaanderenlaan 25-27 8970 Poperinge	Industrielaan 32 8930 Menen
BE 0431 297 632	BE 0425 410 920
sowepo.be	tveer.com
98,5 VTE	contingent 400,5 VTE
110059	toekenningsnummer 110129





# ONZE LOCATIES

## 'T VEER



## SOWEPO



# ONZE ACTIVITEITEN



## INDUSTRIAL

### (ELEKTRO-) ASSEMBLAGE

Elektro-mechanische (sub-)assemblage  
bvb.: designverlichting, bekabeling, verluchtingsroosters,...  
Bewerking aluminium- en metaalprofielen: verzagen, boren, frezen, solderen

### STAALBORDEN

staalwaaiers, -borden en marketingmateriaal voor flooring industrie

### CONFECTIE

Stikken, snijden, afboorden, omzomen,...stoffenkappen en logistieke verwerking

### METAALBEWERKING

CNC-pons- en -plooiwerk, draadtappen, laseren, zagen, lassen, slijpen

### HOUTBEWERKING

Palletten, kisten, planken en platen verzagen op maat. Frezen, boren en afkanten

### RECYCLAGE

Circulaire en diverse more value projecten



## FOOD & FEED

### MIXEN, AFVULLEN & (HER)VERPAKKEN

van droge voeding en vloeibare producten. Bvb. poeders, zaden, korrels, specerijen, kokosolie, chia olie,...

### (BIO) KEUKEN

Bereiden en / of inpakken van (bio) producten op basis van recepturen en ingrediënten door klanten. Afvullen van oliën kokos, chia,...

### FEED

Supplementen categorie 1, 2 en 3



## INTERNE DIENSTEN

### HANDLING

Handmatige en/of machinale verpakking. Samenstellen kits, flowpacks, en promo pakketten. Wegen en tellen

### DIENSTEN VOOR KLANTEN

Logistieke dienstverlening. Controle, uitsortering en rework, kleven labels. Displays opzetten en vullen. Allerhande maatwerk op vraag van de klant.



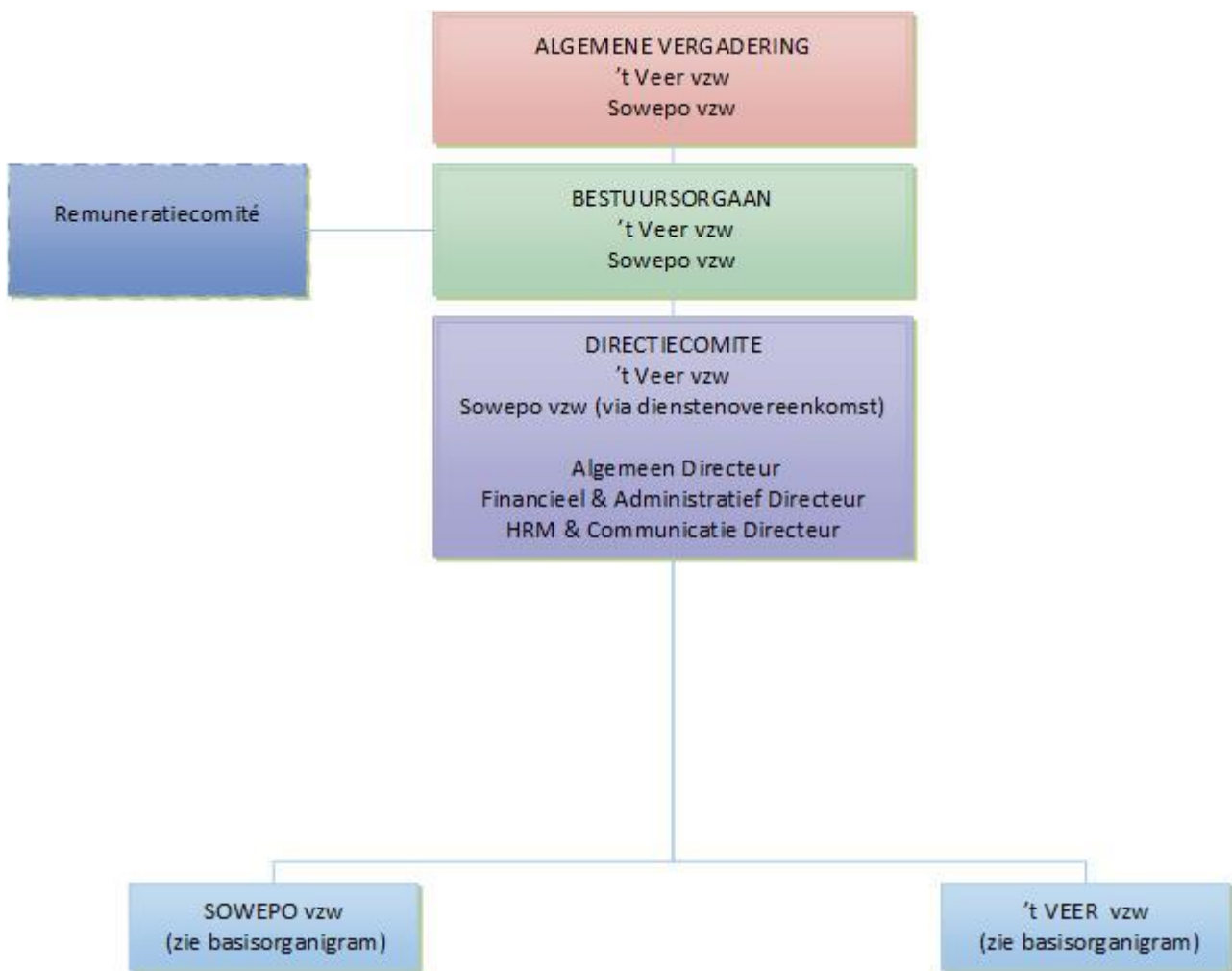
## EXTERNE DIENSTEN

**ENCLAVEWERKING** Opdrachten op de werkvloer van de klant. Schoonmaakdiensten. Ondersteuning in logistieke dienstverlening. Handling - montage - assemblage – lijnwerk



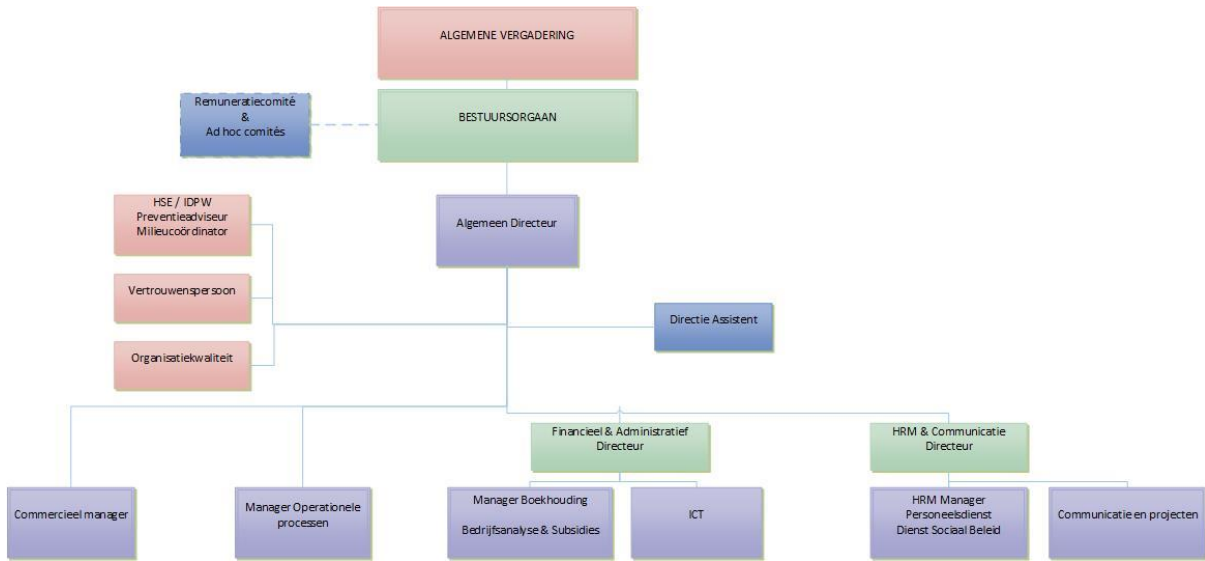
# ONZE STRUCTUUR

## ORGANIGRAM FORENA

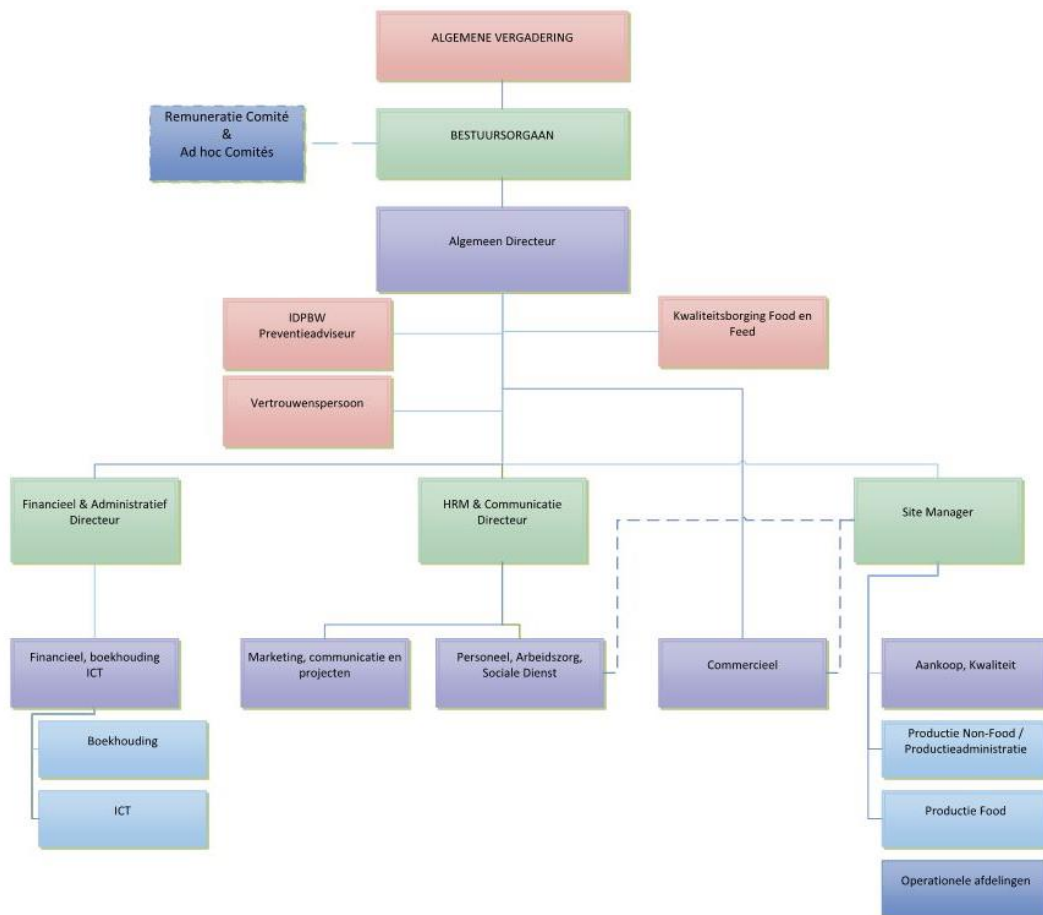




# 'T VEER BASISORGANIGRAM



# SOWEPO BASISORGANIGRAM



# ALGEMENE VERGADERING

René Berton, Serge Deboever, Lieve Theys BV, Heleen Deblaere, Maka De Lameillieure, Jan Vanfleteren, Luc Demeester, Luc Vermeersch, Dr. Paul Lodewyck, Frank Moerman, Vermeersch BV, Christian Provoost, Nico Stichelbout, Kurt Vandewalle, Kathleen Bevernage; Walter Bilcke, Marc Bonte, Luc Dombrecht, Filip Elgers, BP.Biorg GCV, Christophe Raes, Frank Seys, Bart Vallaëys

## BESTUURSORGaan

**VOORZITTER:** Serge Deboever

**ONDERVOORZITTER:** *BP.Biorg GCV*, vast vertegenwoordigd door Wim Laporte

**SECRETARIS:** Frank Moerman

**BESTUURDERS:** Marc Bonte, Heleen Deblaere, Luc Dombrecht, *Lieve Theys BV*, vast vertegenwoordigd door Lieve Theys *Vermeersch BV*, vast vertegenwoordigd door Stefaan Vermeersch

## 'T VEER

PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN:

**Jongeren:** Sharon Wyffels

**Bedienden:** Dirk Doise († 2023)

**Arbeiders:** Nathalie Puype, Frederick Van Craeynest, Lorenzo Maddens, Jacky Pierret, Anne-Marie Dierynck, Rik Wyffels (gepensioneerd 2023)

WERKGEVERSAFGEVAARDIGDEN:

Gunther Bamelis (VZ), Koen Biesbrouck, Steven Buyck, Marijke Ducatelle, Veerle Larmuseau, Serge Deboever, Caroline Vandeputte, Hans Lingier (plaatsvervangend)

## ONDERNEMINGSRAAD

### SOWEPO

PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN:

**Arbeiders:** Christophe Catteau, Ronny Gesquière, Vanessa Six, Geert Kinoo

WERKGEVERSAFGEVAARDIGDEN:

Gunther Bamelis (VZ), Marino Naeye, Pascal Debruyne, Griet Soenen, Hans Lingier (plaatsvervangend)

# COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (CPBW)

## 'T VEER

PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN:

**Jongeren:** Sharon Wyffels

**Bedienden:** Dirk Doise († 2023)

**Arbeiders:** Nathalie Puype, Frederick Van Craeynest, Lorenzo Maddens, Bjorn de Bon, Anne-Marie Dierynck, Rik Wyffels (gepensioneerd 2023)

WERKGEVERSAFGEVAARDIGDEN:

Gunther Bamelis (VZ), Koen Biesbrouck, Steven Buyck, Marijke Ducatelle, Veerle Larmuseau, Serge Deboever, Caroline Vandeputte, Hans Lingier (plaatsvervangend)

## SOWEPO

PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN:

**Arbeiders:** Christophe Catteau, Ronny Gesquière, Vanessa Six, Geert Kinoo

WERKGEVERSAFGEVAARDIGDEN:

Gunther Bamelis (VZ), Marino Naeye, Pascal Debruyne, Griet Soenen, Hans Lingier (plaatsvervangend)

# SYNDICALE DELEGATIE

## 'T VEER

ABWV: Nathalie Puype

ACLVB: Lorenzo Maddens

ACV: Anne-Marie Dierynck

ACV: Rik Wyffels (gepensioneerd 2023)

ACV Puls: Dirk Doise († 2023 )

## SOWEPO

ACLVB : Christophe Catteau

ACLVB : Ronny Gesquière

ACLVB: Vanessa Six

ACV: Geert Kinoo



# KWALITEIT

Onze kwaliteitslabels:



# DUURZAME ONTWIKKELINGSDOELSTELLINGEN



## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

De Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties zijn 17 wereldwijde doelen die zijn opgesteld om tegen 2030 wereldwijde uitdagingen aan te pakken en een betere toekomst voor iedereen te creëren. Deze doelen richten zich op thema's zoals armoede, gezondheid, onderwijs, gelijkheid, schoon water, duurzame energie en meer. Het uiteindelijke doel is om onze planeet en de mensen die erop wonen te helpen gedijen op een manier die zowel sociaal rechtvaardig als ecologisch verantwoord is.

Bij het opstellen van ons jaarverslag en bij het Charter Duurzaam Ondernemen werken we al enige jaren met de deze SDG's. Zo is 't Veer ook SDG Pioneer. Dit uniek UNITAR-certificaat ontving 't Veer omdat ze een succesvolle actie in elk van de 17 VN duurzaamheidsdoelstellingen (SDG's) voltooide.

Met Forena ondernemen we op elk van deze domeinen duurzame acties:



In dit jaarverslag tonen we aan dat we met Forena op elk van deze domeinen duurzame acties en keuzes maken. Visueel kan je aan het begin van elk nieuw hoofdstuk zien welke SDG's van toepassing zijn in het desbetreffende hoofdstuk.





# PEOPLE

— SDG'S DIE IN DIT HOOFDSTUK AAN BOD KOMEN —



# EEN BLIK OP HEDEN EN TOEKOMST



---

## People-ambities voor 2024

---

### ANALYSEREN EN OPTIMALISEREN

In 2023 hebben we ons gericht op het analyseren en optimaliseren van de belangrijkste HR-processen, beleidslijnen en tools binnen beide vzw's, met als doel om één geïntegreerd proces voor de toekomst te creëren. Deze analyse omvatte de volgende cruciale processen:

- het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) voor maatwerkers
- het beleid omtrent absentieïsme
- de aanpak van ernstige incidenten op de werkvloer
- het opleidingsbeleid
- het beleid en de instrumentatie met betrekking tot tijdsregistratie
- het meten van de personeelstevredenheid

Bovenstaande processen worden verder toegelicht in komend hoofdstuk.

We hebben hedendaagse beleidslijnen en instrumenten ontwikkeld die voortbouwen op het beste van beide werelden. Het fusieprotocol dat in december 2023 is opgesteld en ondertekend in samenwerking met sociale partners, weerspiegelt deze ambitie. Dit protocol richt zich op de organisatorische aspecten na de fusie, zoals werktijden, locatie van tewerkstelling, verlofsystemen, classificatie en arbeidsvoorwaarden.

### 2024

In 2024 ligt onze focus op het succesvol implementeren van deze beleidslijnen en het fusieprotocol. Het domino-effect van verandering kan alleen succesvol zijn als de laatste dominosteen, namelijk de succesvolle implementatie in de praktijk, ook valt.





## INDIVIDUEEL MAATWERK

Daarnaast streven we ernaar om in 2024 Individueel Maatwerk te introduceren en een centrale plaats te geven, zoals bedoeld door de wetgeving. Binnen onze organisatie zal Individueel Maatwerk de VOP- en SINE-tewerkstelling vervangen. Extern worden zowel 't Veer als Sowepo erkend als serviceproviders. Dit opent een nieuw hoofdstuk waarin we uitgedaagd worden om onze expertise in het begeleiden van maatwerkers te delen met werkgevers in het normaal economisch circuit (NEC) en werknemers die een begeleidingsnood hebben.

## DOELSTELLINGEN

1 januari 2025 is niet alleen de fusiedatum tussen 't Veer en Sowepo, maar ook de datum waarop we onze nieuwe website lanceren. Ook stappen die

dag alle medewerkers van Sowepo over naar het sociaal secretariaat van 't Veer en komt er een belangrijke upgrade van het tijdsregistratiesysteem van 't Veer.

## FEEDBACKCULTUUR

Een bedrijf wordt niet alleen gevormd door kapitaal, machines en mensen. De bedrijfscultuur, bestaande uit waarden, normen, resultaatgerichtheid, communicatie, leiderschap en meer, vormt een essentieel en tastbaar onderdeel. In 2024 willen we investeren in het bevorderen van een feedbackcultuur, waarin collega's elkaar zowel waardering als constructieve kritiek durven geven.

*Hans Lingier*

*HR-Directeur Forena*

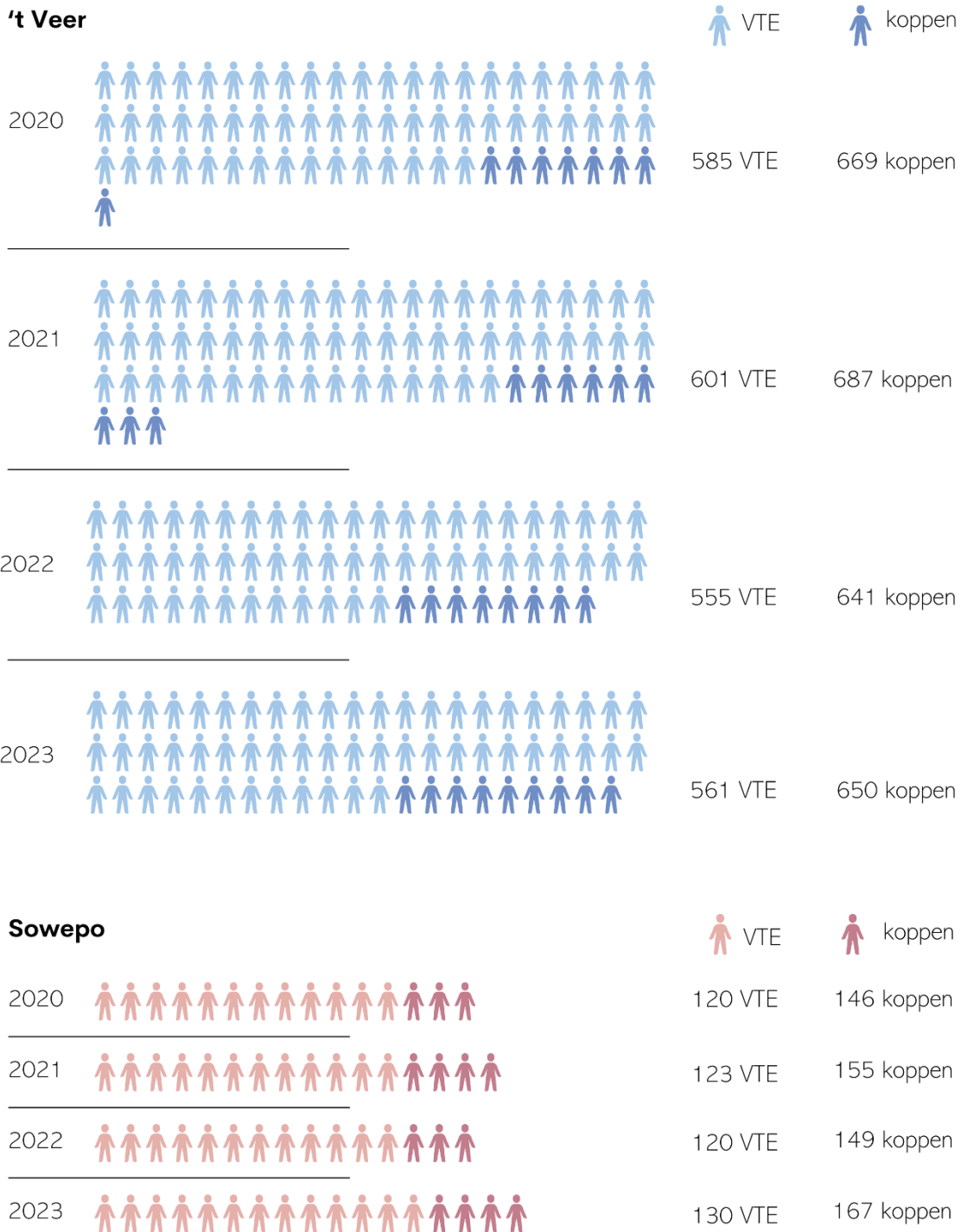


# PERSONEELSBESTAND

In 2023 stonden we voor de uitdaging om de nieuw toegekende erkenningen in te vullen. Zowel in Sowepo als in 't Veer ging men aan de slag.

In Sowepo werden heel wat nieuwe medewerkers aangeworven. In 't Veer merken we een beperktere groei door een verdere verschuiving binnen de risicogroepen van SINE naar Maatwerk.

In de infographic hieronder worden het aantal VTE's (in lichte kleur) en aantal koppen (in donkere kleur) weergegeven.

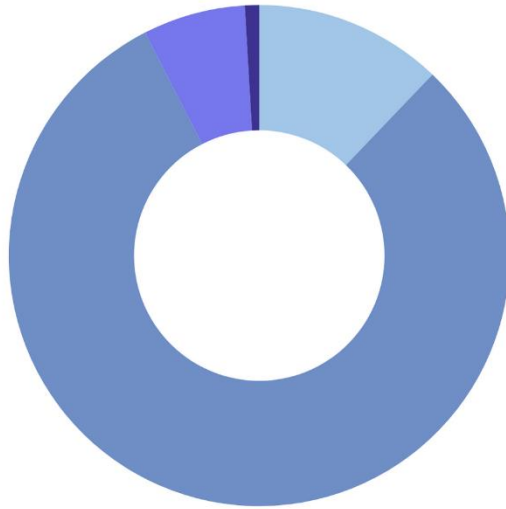


Wie zijn deze koppen? Dat ontdek je in de topics op de volgende pagina's:



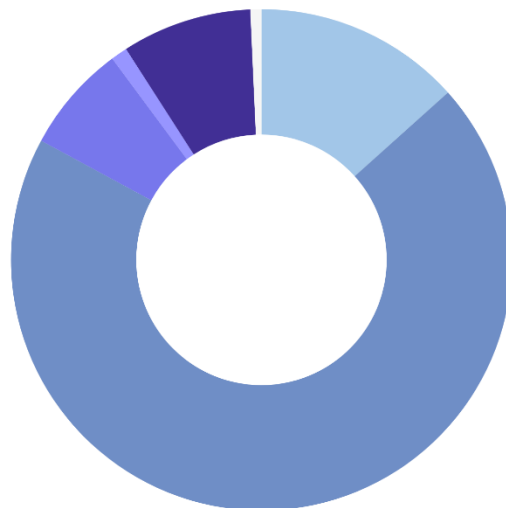
# DETAIL KOPPEN EN VTE'S

Verdeling in koppen in 't Veer



- Omkadering: 79
- Maatwerkers: 522
- Reguliere arbeiders: 6
- Andere risicogroepen (VOP, SINE, IMW): 43

Verdeling in VTE in 't Veer

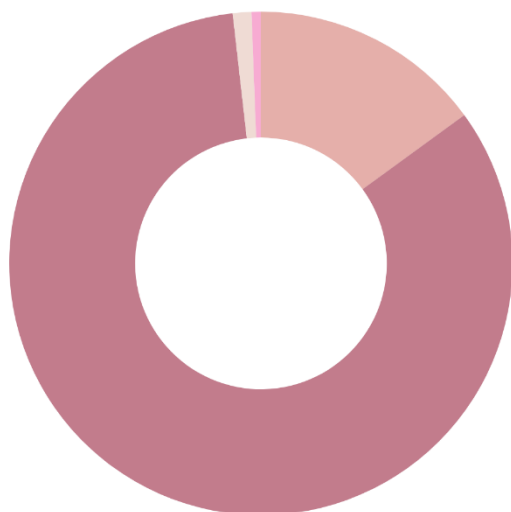


- Omkadering: 75
- Maatwerkers begeleidingsgraad laag 4
- Maatwerkers begeleidingsgraad hoog 390
- Andere risicogroepen (VOP, SINE, IMW): 39
- Maatwerkers begeleidingsgraad midden 47
- Reguliere arbeiders: 6



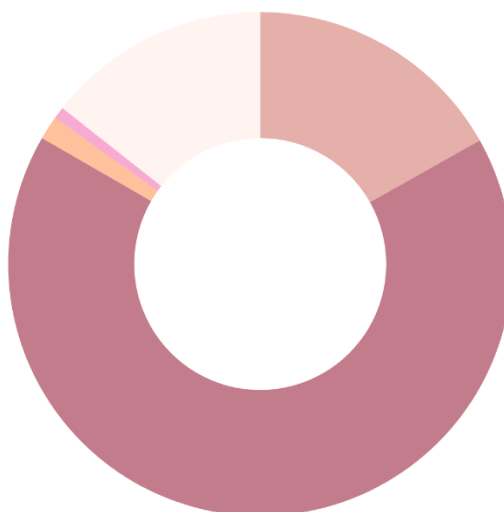


### Verdeling in koppen in Sowepo



- Omkadering: 25
- Reguliere arbeiders: 1
- Maatwerkers: 139
- Andere risicogroepen (VOP): 2

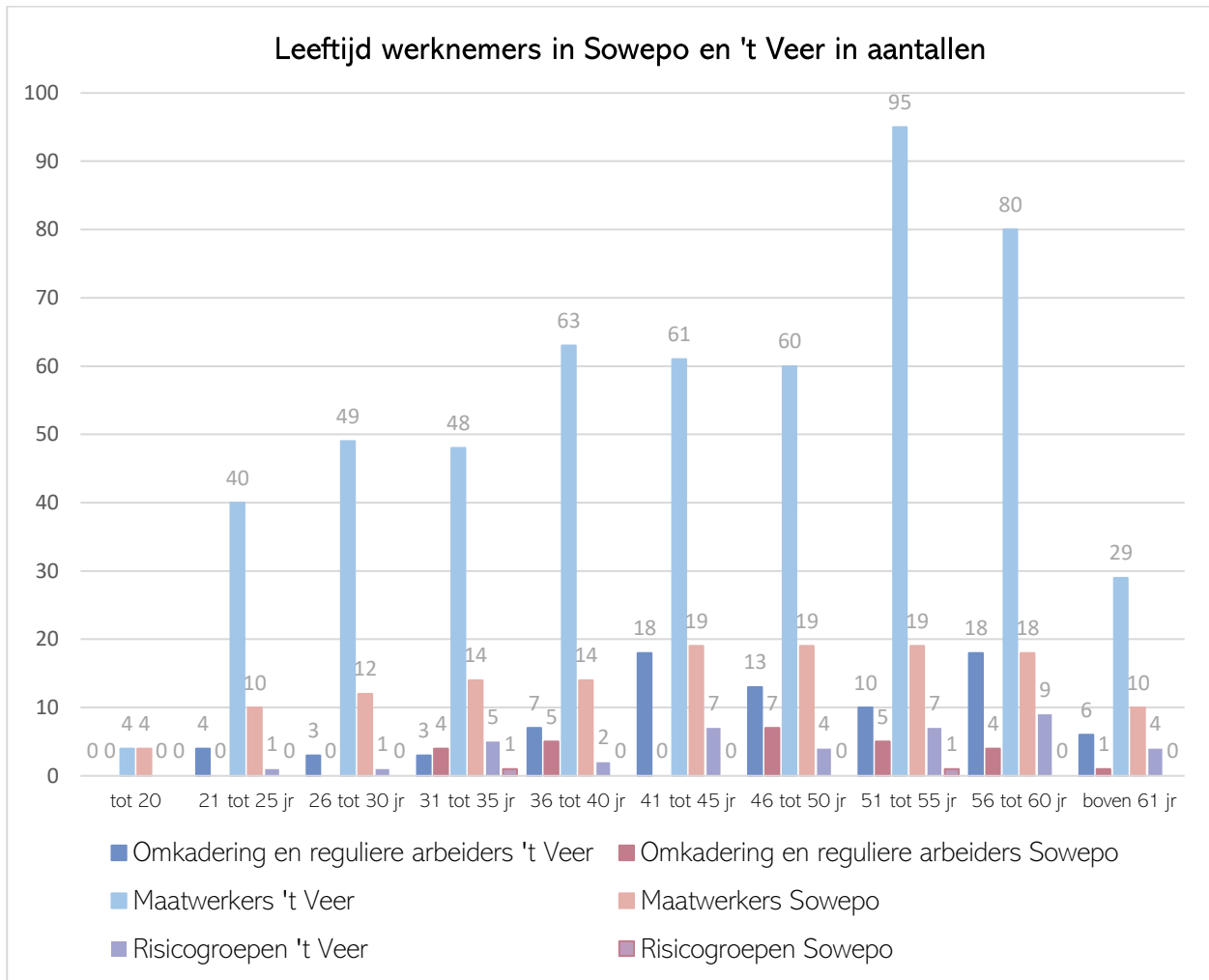
### Verdeling in VTE in Sowepo



- Omkadering: 22,03
- Andere risicogroepen (VOP): 1,6
- Maatwerkers begeleidingsgraad hoog: 87
- Reguliere arbeiders: 1
- Maatwerkers begeleidingsgraad midden: 18,8



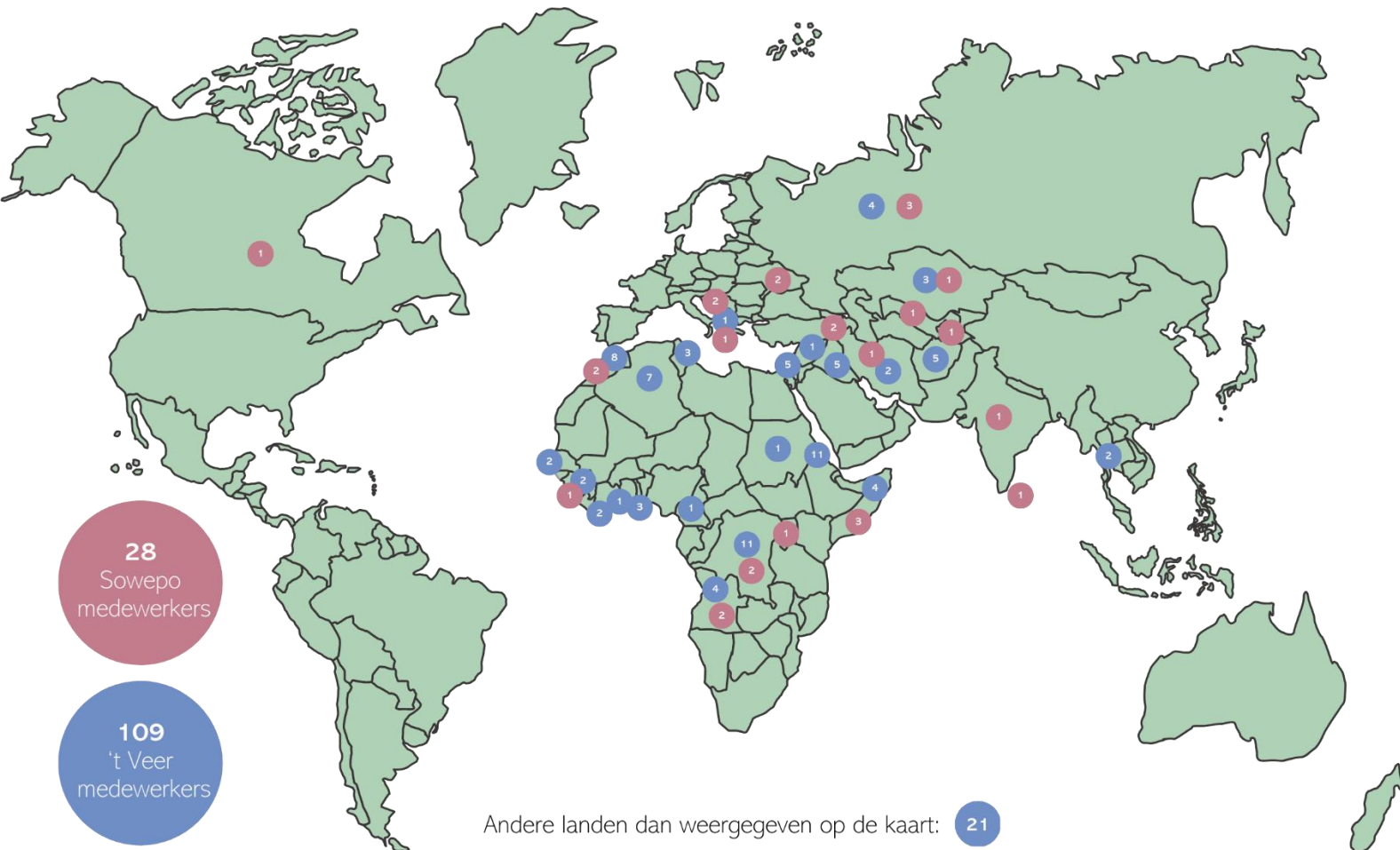
# LEEFTIJD



# AFKOMST

Binnen Forena is het personeelsbestand zeer divers. Veel van onze medewerkers zijn geboren buiten de Europese Unie (EU). Dit maakt onze werkvloeren zeer verscheiden, zowel qua taal als qua cultuur.

Onderstaande wereldkaart geeft het geboorteland buiten de EU weer van medewerkers die in 2023 werkzaam waren in beide organisaties.



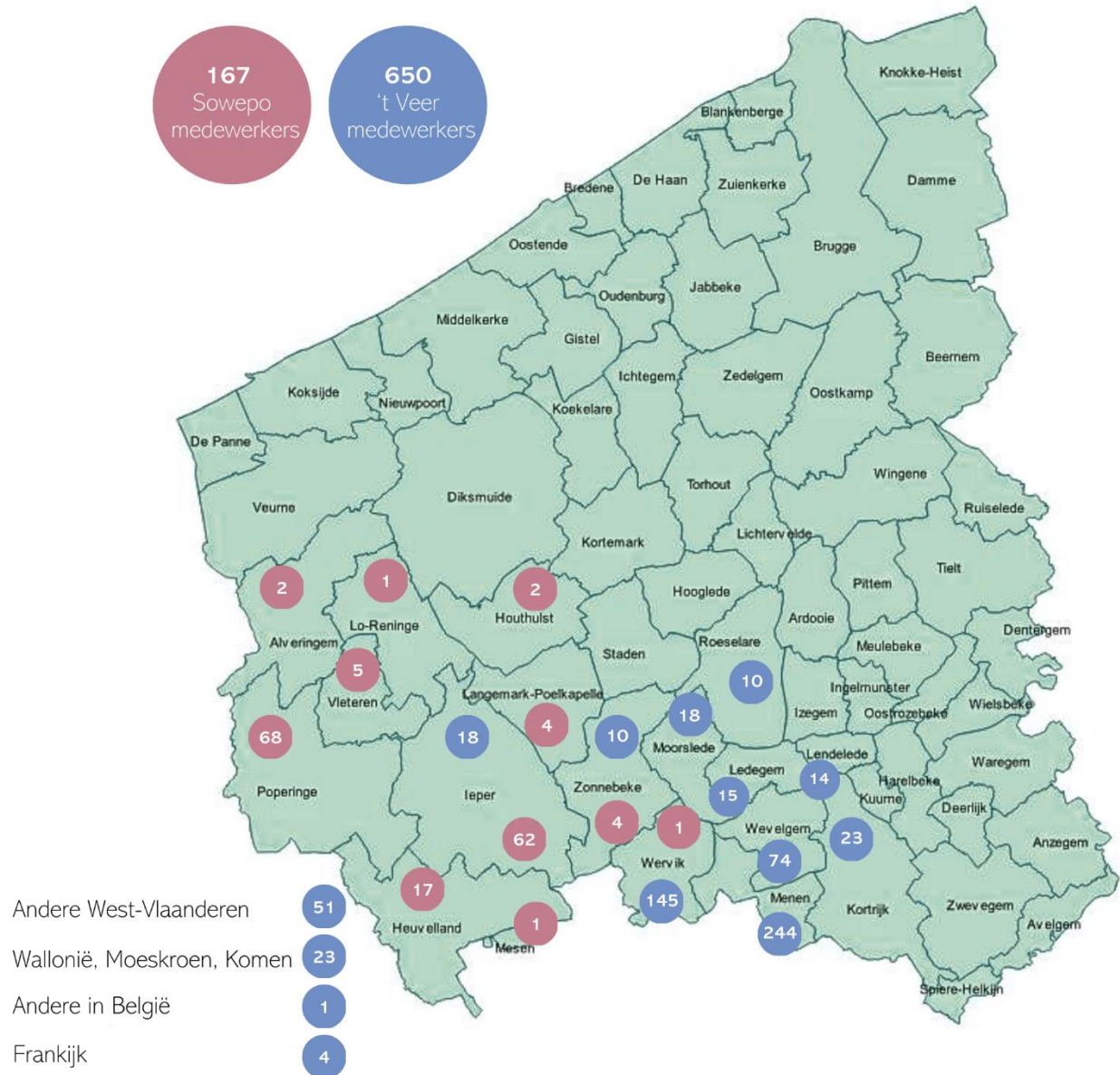
Geboortelanden 't Veer			
Andere	21	Kazachstan	3
Eritrea	11	Tunesië	3
Congo	11	Iran	2
Marokko	8	Ivoorkust	2
Algerije	7	Senegal	2
Afghanistan	5	Thailand	2
Armenië	5	Guinea	2
Irak	5	Ghana	1
Rusland	4	Soedan	1
Angola	4	Bosnië-Herzegovina	1
Somalië	4	Kameroen	1
Togo	3	Syrië	1
<b>Totaal: 109 medewerkers</b>			

Geboortelanden Sowepo			
Rusland	3	Iran	1
Somalië	3	Kosovo	1
Angola	2	Montenegro	1
Armenië	2	Oezbekistan	1
Marokko	2	Sri Lanka	1
Oekraïne	2	Tadzjikistan	1
Congo	2	Guinea	1
Albanië	1	India	1
Burundi	1	Kazachstan	1
Canada	1		
<b>Totaal: 28 medewerkers</b>			



# WOONPLAATS EN BEREIKBAARHEID

Onderstaande kaart van West-Vlaanderen geeft de woonplaats weer van alle medewerkers die in 2023 werkzaam waren in beide organisaties. In Sowepo en in 't Veer is het grootste deel van de medewerkers afkomstig uit de nabije regio. Hiermee beantwoorden we aan de lokale nood aan tewerkstelling van kansengroepen.





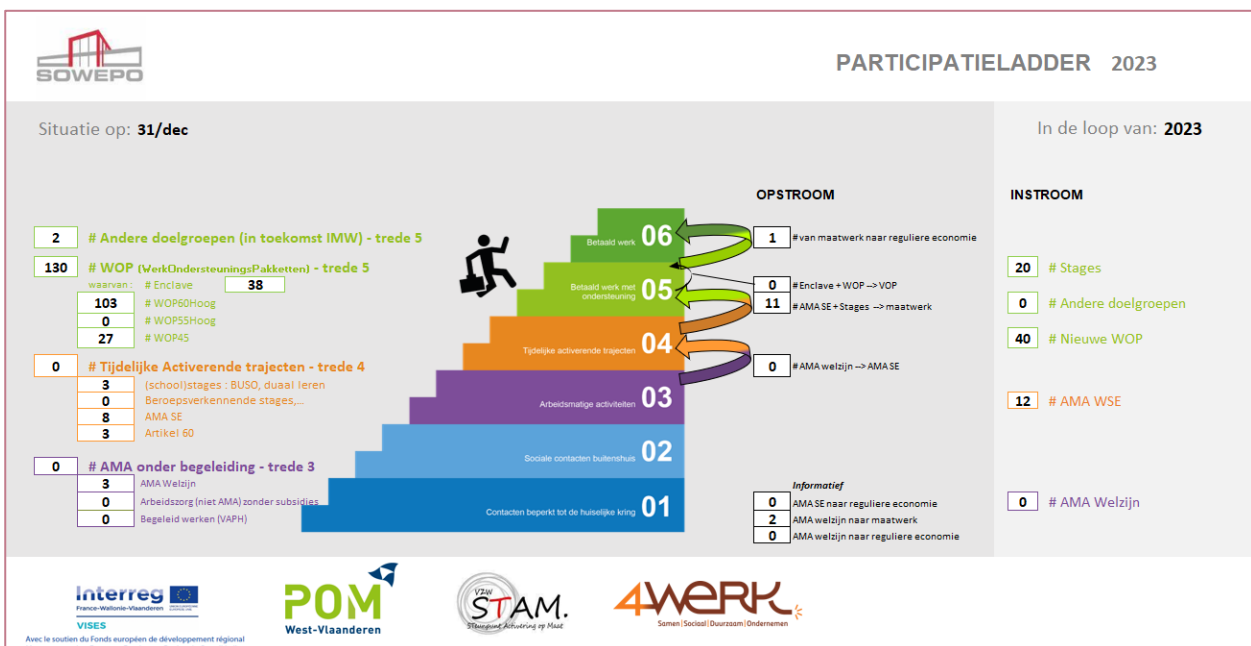
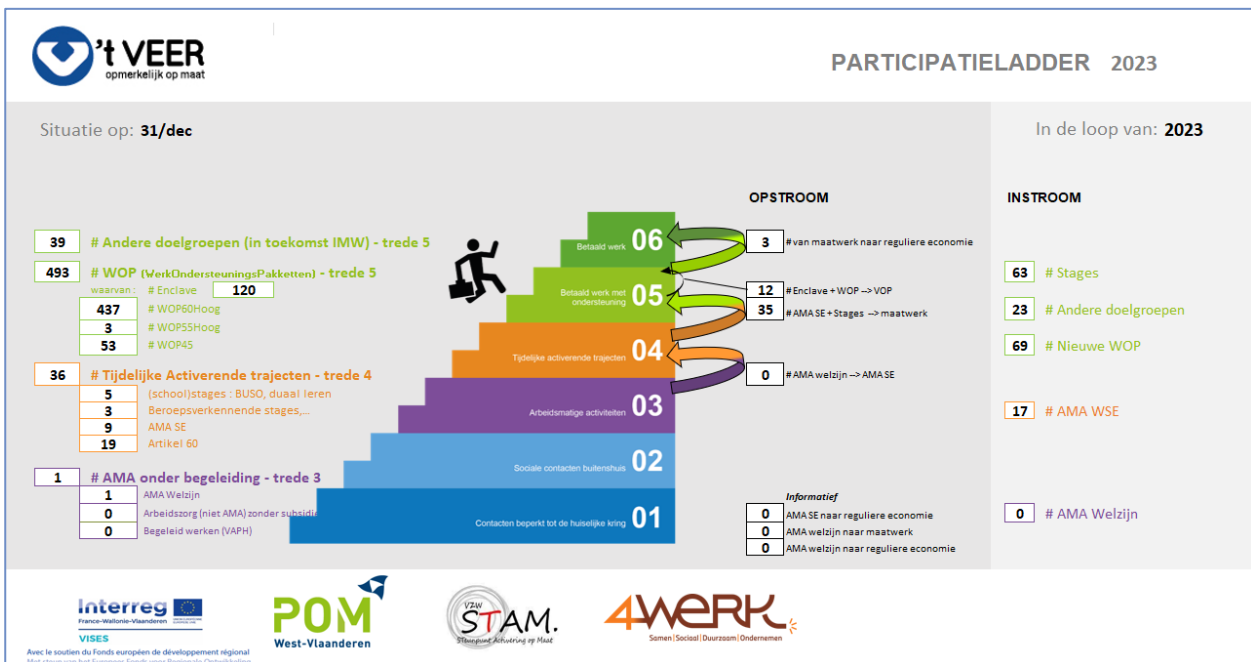
# SOWEPO EN 'T VEER IN BEWEGING

De participatieladder geeft mooi aan hoeveel beweging er in Sowepo en 't Veer zit.

In Sowepo werden maar liefst 40 nieuwe maatwerkers aangeworven. Dit is een recordaantal en is vooral te wijten aan het extra contingent. Tijdens de verschillende VITA-trajecten werden 13 medewerkers succesvol klaargestoomd om een contract te tekenen. Dit duidt nog maar eens op de meerwaarde van een voortraject om de trappen op de participatieladder kleiner te maken.

Ook in 't Veer werden volop nieuwe kansen op tewerkstelling gegeven en konden 69 nieuwe maatwerkers aangeworven worden. Maar liefst de helft van hen kon via VITA kennismaken met 't Veer en aangeworven worden.

Vier maatwerkers stroomden door naar het normaal economisch circuit. Met onze nieuwe POP-aanpak (zie hoofdstuk POP) willen we in de toekomst wie wil doorstromen, beter begeleiden.



# AFWEZIGHEDEN

## Afwezigheid wegens ziekte



9,8%

maatwerkers  
't Veer



13,5%

maatwerkers  
Sowepo



4,5%

omkadering  
't Veer



3,4%

omkadering  
Sowepo



## Afwezigheid wegens werkloosheid



5,7%

maatwerkers  
't Veer



11,5%

maatwerkers  
Sowepo



## ARBEIDSMATIGE ACTIVITEITEN

In 2023 bouwden we verder aan onze nieuwe visie. AMA WSE wordt gezien als een voortraject naar een duurzame tewerkstelling. Onze focus ligt niet meer op AMA Welzijn.

### Samenwerking en invulling samenwerkingsverband

Zowel 't Veer als Sowepo werken samen met regionale partners met het oog op het invullen van de toegekende AMA-erkenningen.

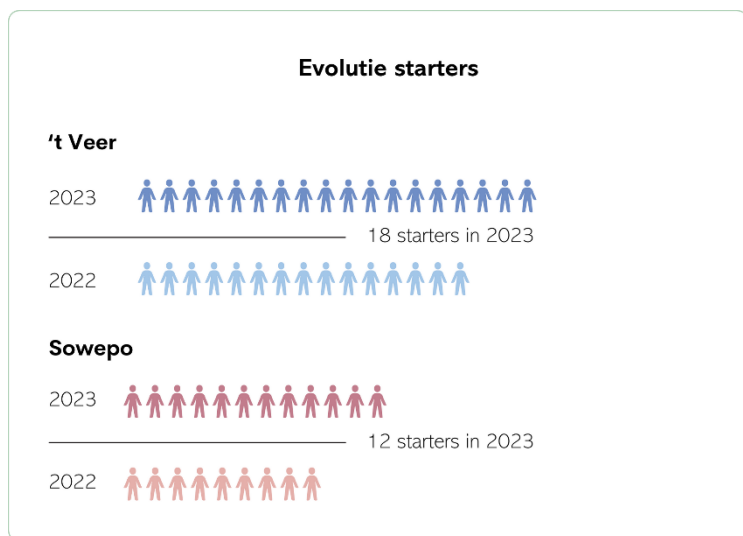
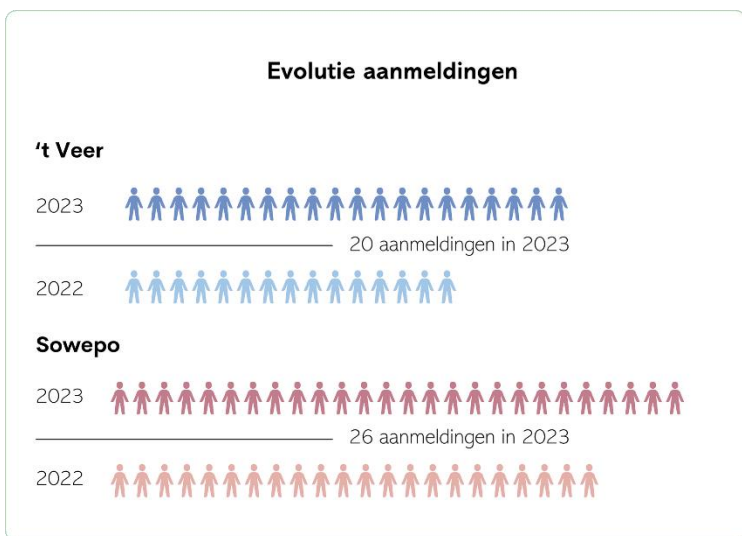
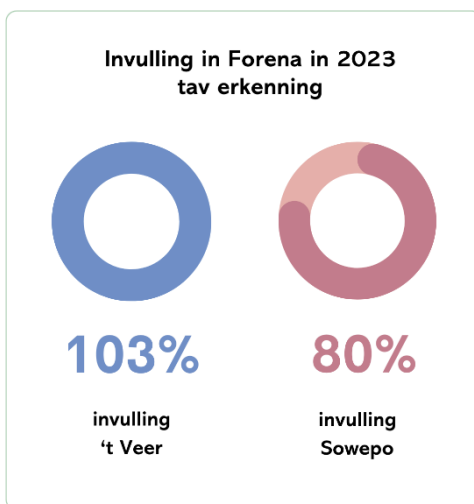
't Veer is penhouder van de samenwerking met Travo en Veerkracht 4. Sowepo is de penhouder van de samenwerking met Stuurkracht2, InterWest, De Groene Kans en Westlandia.

Binnen het samenwerkingsverband startte 't Veer met een contingent van 9 erkenningen van de 21. Sinds april kregen wij hier een tijdelijk extra contingent bij (+ 8 erkenningen). 't Veer heeft nu 11 erkenningen van de 29 binnen het samenwerkingsverband.

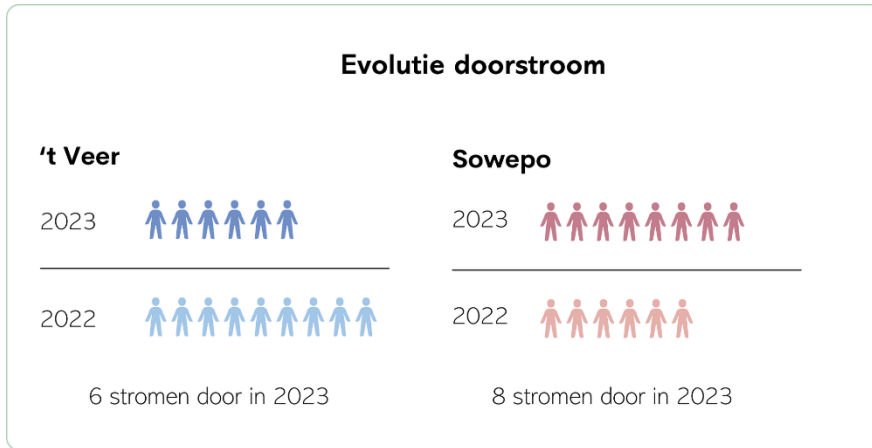
Sowepo stelde een deel van zijn erkenningen ter beschikking van zijn partners, aangezien een contingent van 37 te groot is voor zijn instroombehoefte. Sowepo heeft nu een contingent van 20 erkenningen van de 56. Voorheen waren er dit 37.



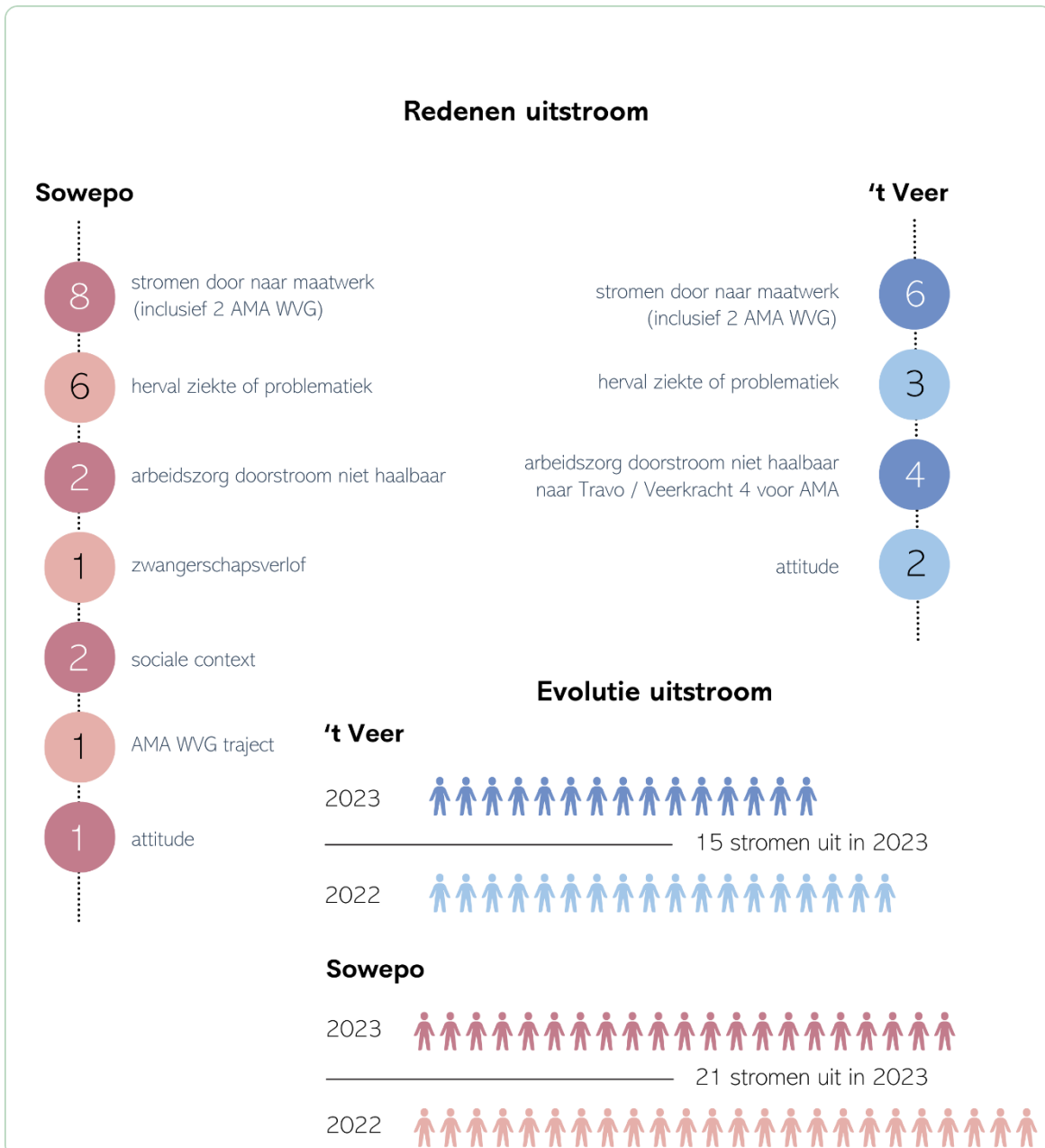
## INSTROOM



# DOORSTROOM

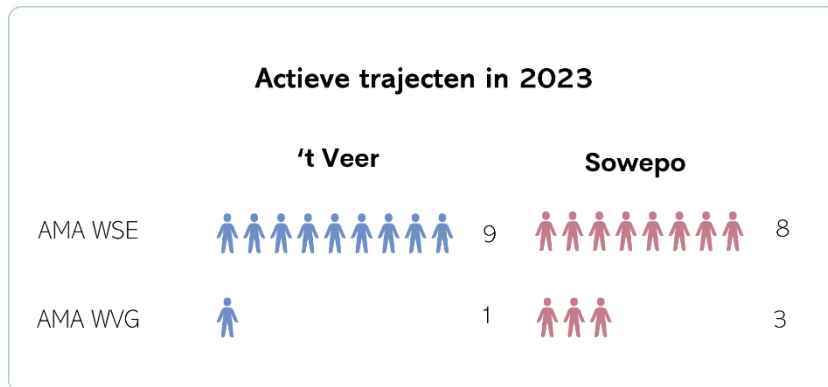


# UITSTROOM

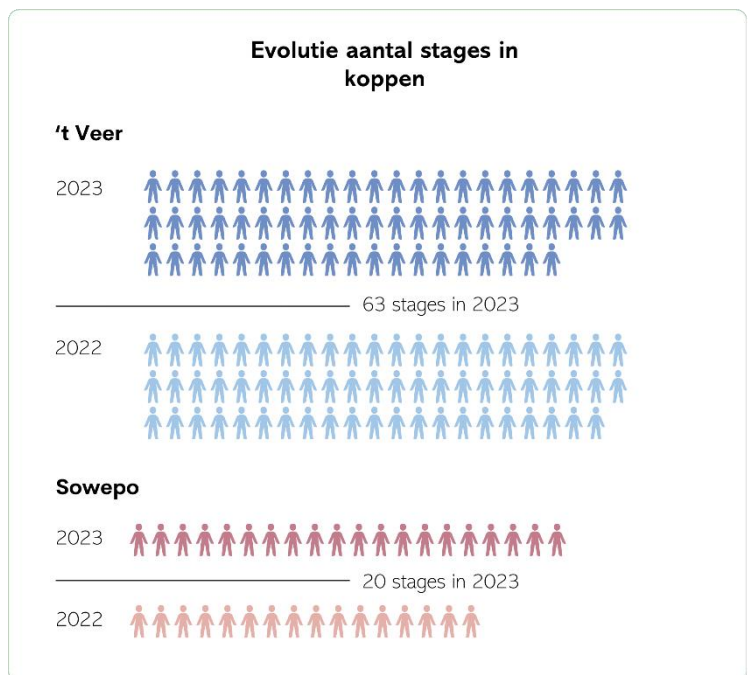
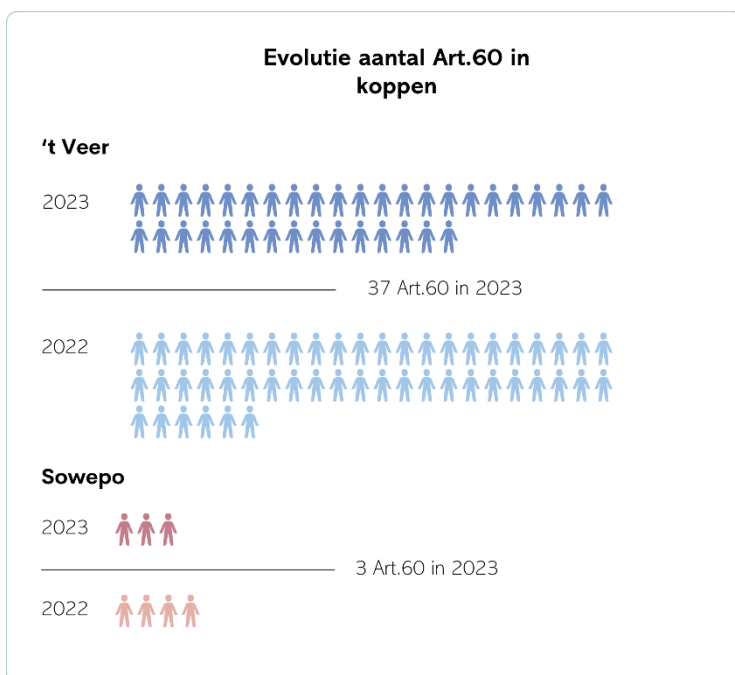




# OPSPLITSING AMA WSE – AMA WVG



## ART. 60 EN STAGES



Ook stages en artikel 60-tewerkstellingen vormen binnen het VITA-verhaal een belangrijk onderdeel. Het start-to-work-principe is hier ook van tel. We geven mensen kansen om zich (terug) in kleine stappen op de arbeidsmarkt te integreren.

Bij Sowepo spreken we over kleinere aantallen en zien we ook minder schommelingen in deze aantallen. Een lichte daling bij de artikel 60 en een lichte stijging bij de stages.

In 't Veer zien we vooral bij de artikel 60 medewerkers een daling. Dit heeft te maken met de economische situatie die er niet zo rooskleurig uit zag. Op die momenten worden er minder artikel 60's tewerk gesteld.

Ter info: dit zijn alle stages: beroepsverkennde stages, activeringsstages en schoolstages

# KWALITEIT

Sinds 2021 is 't Veer trots in het bezit van een ISO 9001:2015 certificaat. Jaar na jaar streven we naar verdere verbeteringen in kwaliteit.

In het domein van Human Resources hebben we in enkele afdelingen doelgroepmedewerkers bevroegd over hun tevredenheid. We zijn op basis van deze feedback meteen overgegaan tot actie. De moderne tool Mentimeter, geïmplementeerd in 2022, wordt continu ingezet. Tegen eind 2024 zal elke afdeling dit doorlopen hebben. We zijn best wel fier op een tevredenheidsscore van 79,84%.



In 2023 zijn de voorbereidingen getroffen voor diverse verbeterprojecten:

- de opmaak van een digitaal personeelsdossier
- introductie van nieuw beleid, tools en sjablonen om de POP-gesprekken (Persoonlijk Ontwikkelingsplan) effectiever en doelgerichter te maken
- verbeterde opvolging van acties voortvloeiend uit POP-gesprekken
- een nieuw tijdregistratiesysteem Prottime in Sowepo





Onderstaande verbeterprojecten zijn operationeel sinds 2023:

- Afname van een door ons ontwikkelde test voor digitale geletterdheid bij onze maatwerkers. De ontwikkeling van de test is mogelijk gemaakt door het DIVOC-project.
- Standaardisatie van het onthaalproces voor doelgroepmedewerkers. Iedereen doet een digitale geletterdheidstest en krijgt een digitale introductie over de afdeling met betrekking tot welzijn en veiligheid.
- In 't Veer zijn er nieuwe toepassingen in Protime. Voortaan laat de leidinggevende bij economische werkloosheid tegen uiterlijk 14 uur weten wie er de dag nadien tijdelijk werkloos is. De desbetreffende medewerkers ontvangen nog voor 15 uur een sms'je.
- Vanaf 1 januari 2023 fungeert Flowsparks - ons opleidingsplatform - zowel als contentcreatie- en rapportagesysteem, als Learning Management System (LMS).
- Op de werkvloer zijn tal van digitale werkinstructies geïntroduceerd om de kwaliteit te verhogen.



# ABSENTEÏSMEBELEID

---

"Wat je aandacht geeft, groeit"

---

...is een bekend gezegde dat treffend de essentie van een effectieve aanpak van problemen in organisaties weergeeft. Dit is zeker zo voor absentieïsme. Als je daar aandacht aan besteedt, zullen de cijfers dalen. Maar belangrijker nog, het stelt ons in staat om onze medewerkers sterker te maken.

Vanuit dit geloof hebben de HR-afdelingen van Sowepo en 't Veer gekeken naar hoe absentieïsme in beide organisaties eerder is aangepakt en hoe ze kunnen komen tot één beste praktijk voor de toekomst.

Nu is er consensus bereikt over één aanpak die momenteel wordt uitgerold in Sowepo en 't Veer. De hiërarchische lijn wordt hierover geïnformeerd en getraind via workshops.

Wat zijn de belangrijkste principes die worden toegepast?

- Medewerkers die ziek zijn, dienen vóór 9 uur te bellen en zodra zij bellen, wordt dit direct ingevoerd in Protime, zodat leidinggevenden dit meteen in het systeem zien.
- Het wordt aangemoedigd om medische attesten zoveel mogelijk elektronisch door te sturen. Dit vermindert de papierstroom en maakt snellere en efficiëntere opvolging mogelijk. Ook onze maatwerkers maken hier steeds meer gebruik van.
- De trajectcoach onderhoudt regelmatig telefonisch contact met zieke medewerkers. Ook worden chefs aangemoedigd om regelmatig contact te houden met langdurig zieken. Zo behouden we de band tussen medewerker en bedrijf.
- Na vier weken langdurige ziekte ontvangt de medewerker een beterschapskaartje, ondertekend door de productieverantwoordelijke en de trajectcoach.
- Frequente afwezigheid wordt opgevolgd en besproken in absentieïsmegebesprekken, waarbij zorg wordt getoond maar ook het probleem van de afwezigheid wordt besproken. Bij aanhoudende frequente afwezigheid wordt het probleem steeds nadrukkelijker en formeler besproken en op papier bevestigd.
- Bij vermoedens van misbruik bij afwezigheid wordt een controlegeneesheer ingeschakeld.
- Medewerkers die zelden of nooit ziek zijn, worden gewaardeerd tijdens het POP-gesprek.
- Iedereen wordt aangemoedigd door het BRAVO-team om een gezonde levensstijl te hanteren (zie hoofdstuk BRAVO).

Door deze principes toe te passen, pakken we niet alleen het absentieïsme aan, maar versterken we ook de relatie tussen medewerkers en het bedrijf. Uiteindelijk zal dit leiden tot een gezondere en productievere werkomgeving. Een daling van de cijfers moet nu volgen. Indien niet, sturen we opnieuw bij.





# POP



In 2023 bundelden de HR-teams van Sowepo en 't Veer hun krachten om de aanpak van Persoonlijke Ontwikkelingsplannen (POP) voor maatwerkers te vernieuwen. Hoewel jaarlijkse POP-gesprekken wettelijk verplicht zijn, fungeren ze ook als krachtig instrument voor de coaching en begeleiding van maatwerkers. Ondanks dat beide organisaties voldeden aan de VDAB-regelgeving van de VDAB, hanteerden ze verschillende benaderingen. Beide organisaties voelden echter de noodzaak tot herbronning. Vanaf 2024 wordt de POP-aanpak uniform.

In het vernieuwde POP wordt de gespreksinhoud afgestemd op de specifieke loopbaanfase van de maatwerker. Een nieuwe medewerker heeft andere ontwikkelingsbehoeften dan iemand met veel ervaring of iemand die dicht bij pensionering staat. We onderscheiden vier fases: startfase, groeifase, stabiele fase en eindloopbaanfase.

Om het voor leidinggevendenden eenvoudiger te maken, past het gesprekssjabloon zich automatisch aan aan de loopbaanfase van de maatwerker, wat zorgt voor meer overzicht en beknopte informatie. Een nieuw aspect is dat medewerkers zich vanaf de groeifase kunnen voorbereiden op het gesprek via hun smartphone-app of op papier voor wie de digitale drempel te hoog is.

Naast de vier fases introduceert de nieuwe aanpak ook drie loopbanen: 'medewerker', 'gekwalficeerd medewerker' en 'in overgang naar het NEC'. Iedereen start als 'medewerker'. Als de medewerker interesse en vaardigheden heeft voor een gekwalificeerde functie, zoals lasser, logistiek medewerker of voorwerker, kan hij dit aangeven in het POP-gesprek. Het leidinggevend team beoordeelt of deze medewerker de nodige competenties voor de geambieerde functie beheerst en dit wordt ook getest door de Dienst Werkbegeleiding.

Jaarlijks, tijdens het POP-gesprek, wordt ook geëvalueerd of de medewerker klaar is voor een loopbaan in het NEC. Deze stap wordt serieus genomen, maar wie deze stap zet, wordt niet aan zijn lot overgelaten. Eénmaal in het NEC gestart, wordt de medewerker gedurende een jaar opgevolgd door Forena, met gesprekken na één maand, zes maanden en één jaar. Pas daarna wordt de begeleiding losgelaten. Als de tewerkstelling binnen die termijn niet lukt in het NEC, kan de medewerker terugkeren naar Forena.



# VORMING – TRAINING - OPLEIDING

## HET FORENA VTO-KADER

Het thema VTO (Vorming Training Opleiding) was in 2023 voorwerp van samenwerking en integratie tussen Sowepo en 't Veer. Begin 2023 startte een project- en klankbordgroep, samengesteld uit deelnemers van beide vzw's.

'Hoe kunnen we een eenvoudig VTO-kader omschrijven als kapstokstructuur waar we alle opleidingen kunnen onderbrengen?' Dit was de eerste vraag waarover de werkgroep zich boog. Onderstaand schema werd uitgewerkt:

Werkgerelateerd leren		Leren om maatschappelijk weerbaarder te worden
Kwalificatiegericht leren	Loopbaangericht leren	
<p>Wat je moet kennen en kunnen om de functie te mogen uitoefenen, is:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formeel uitgeschreven door de leidinggevende</li> <li>• functiegericht: gelijk voor elke persoon die de functie uitvoert</li> </ul> <p>Indien je dit niet kent of kunt binnen (termijn) zal je de functie niet langer mogen of kunnen uitoefenen</p>	<p>Wat je hier leert is werkgerelateerd, niet functiegericht, maar eerder persoonsgericht.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dit helpt om de functie behouden</li> <li>• dit ondersteunt de loopbaangroei</li> </ul>	<p>Wat je hier leert, heeft weinig verband met het werk. Dit helpt je vooral in het algemeen maatschappelijk leven.</p>

## OPLEIDINGSUREN

'Training on the job' is een schoolvoorbeeld van kwalificatiegericht leren: een ervaren collega of werkleider leidt je op en bewaakt wat je doet tot hij inschat dat je er helemaal klaar voor bent. Deze vorm van leren is er altijd al geweest, maar laat zich niet makkelijk registreren. Een prio voor 2023 was dan ook om deze registratie te verbeteren. In 2022 werd vanuit het DIVOC-project (zie verder) reeds gekozen voor Flowsparks als toekomstig opleidingsplatform. Vanaf begin 2023 werden in 't Veer alle opleidingen minutieus ingegeven in Flowsparks. Een spectaculaire stijging van de globale VTO-cijfers van 't Veer is hier het gevolg van. De stijging van de opleidingsuren is niet alleen te danken aan een betere registratie van 'training on the job'. Naast het herhalen van succesvolle opleidingen uit het verleden, werden in 2023 ook nieuwe formele opleidingen georganiseerd voor zowel doelgroep als omkadering. Voorbeelden van nieuwe opleidingen in 2023 zijn:

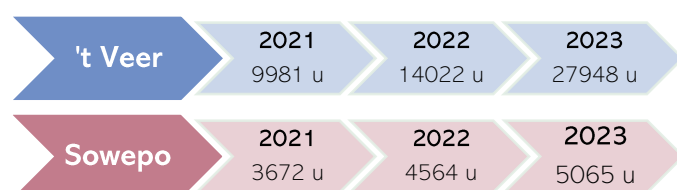
voor doelgroep:

- basis Nederlands op de werkvloer voor wie geen communicatietaal beheerst (zoals Nederlands, Frans of Engels)
- gezonde geest in een gezond lichaam
- PC-opleiding voor gevorderden
- slim omgaan met fysieke belasting

voor omkadering:

- Nederlands voor anderstalige werkleiders
- preventieadviseur niveau 3
- situationeel leiding geven aan arbeiders
- de nieuwe POP in de tool van SD Worx (interne opleiding)
- omgaan met alcohol en drugs op de werkvloer

### Evolutie van het aantal opleidingsuren



## DIVOC EN FLOWSPARKS

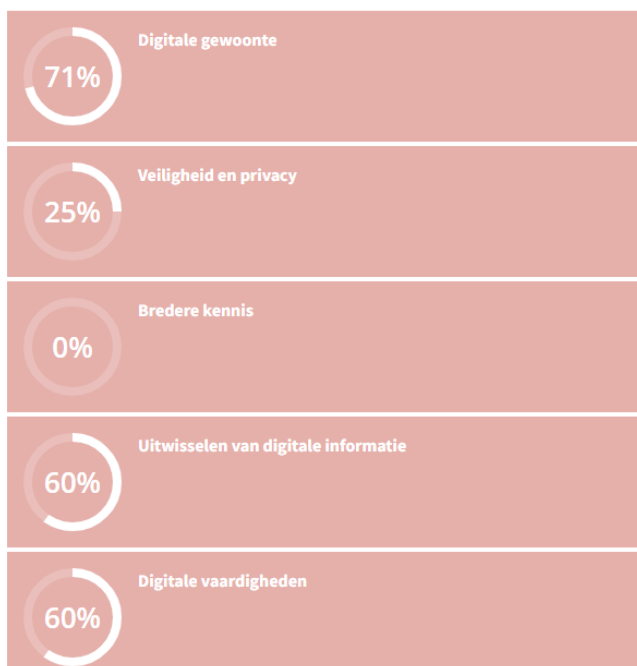
In 2022 en 2023 liep binnen Forena het DIVOC-project dat werd ingediend naar aanleiding van een Europese subsidie-oproep. Het project heeft ons grote stappen vooruit laten zetten op het gebied van opleidingen. DIVOC staat voor **D**igitale **V**ersterking van **O**nze **C**ompetenties... We draaien covid om! Het ontstaansidee van dit project is grotendeels te wijten (of te danken, afhankelijk van hoe je het bekijkt) aan de ervaringen en moeilijkheden die we kenden tijdens de hele covidperiode. Onze klanten gingen enerzijds massaal voor digitalisatie, wat hun business vaak deed boomen. Anderzijds beseften we des te meer hoe weinig onze mensen digitaal geletterd zijn.

Binnen dit project lag de focus op het digitaliseren van opleidingen en trainingen, het ontwikkelen van een platform voor op maat gemaakte vormingen, het vinden van een geschikte database en het verkennen van mogelijkheden voor verdere digitalisering binnen Forena. Hierbij was het essentieel om een nieuw platform te selecteren dat aan verschillende eisen voldeed, zoals het beheren van administratieve taken, toegankelijkheid voor zowel personeel als doelgroep, GDPR-conformiteit en de mogelijkheid om digitale opleidingen te ontwikkelen, testen af te nemen en aan te passen aan individuele behoeften.

Na zorgvuldig onderzoek werd Flowsparks geselecteerd als het meest geschikte platform.

## DIGITALE GELETTERDHEID

Een onderdeel van het DIVOC-project was checken hoe digitaal geletterd onze medewerkers zijn. Er werd een test in Flowsparks opgezet om naar de digitale vaardigheden van het personeel te peilen. Iedereen die in dienst kwam in 2023 moest deze test invullen op hun eerste werkdag. In de zomer hebben we extra inspanningen gedaan en hebben we ook tests afgenomen bij collega's die al langer bij ons werkzaam zijn, zodat we ook voor hen de resultaten hebben. Tot nu toe hebben we al meer dan 330 tests afgenomen. Met deze resultaten konden we nagaan waar de hoogste noden zitten. Vervolgens werd een opleidingsaanbod gecreëerd, bestaande uit verschillende niveaus aan digitale kennis en werden medewerkers gericht ingeschreven.





## EEN GREEP UIT HET AANBOD

- veilig gebruik van het internet
- leren omgaan met handige tools en apps zoals Itsme, bank apps, Payconiq, Google Maps
- e-mailgebruik
- integratie van onze eigen apps zoals MyProTime, Edenred, SD Worx



## ICT-HUB

Binnen het DIVOC-project kochten we ook een ICT-hub aan. Deze hub bevat meerdere laptops en ander IT-materiaal. Onze medewerkers gaan hiermee tijdens een opleiding zelf aan de slag en oefenen ze meteen hun kennis in de praktijk.



## TOEKOMST

Terwijl we terugblikken op een succesvol jaar, kijken we enthousiast uit naar de toekomst. Een toekomst waarin we als Forena willen blijven groeien als lerende organisatie.

Prio voor 2024 is dat medewerkers van Sowepo ook toegang krijgen tot Flowsparks, zodat iedereen ermee leert werken. Per medewerkersgroep wordt duidelijk wat ze

moeten volgen aan kwalificatiegerichte opleiding en wat personeelsleden kunnen volgen in het kader van hun loopbaanontwikkeling of maatschappelijke weerbaarheid. We zetten in op opleiding omdat dit volledig past binnen onze missie van 'mensen sterker maken', maar evenzeer om te voldoen aan de wetgeving met betrekking tot het individueel opleidingsrecht.





# INDIVIDUEEL MAATWERK

## Pracht van een werkkraacht

[prachtvaneenwerkkraacht.be](http://prachtvaneenwerkkraacht.be)



Vlaanderen  
is werk



Wie een werknemer met een arbeidsbeperking in dienst heeft of aanwerft, kan sinds 3 juli 2023 individueel maatwerk aanvragen bij het Departement Werk en Sociale Economie. Een individueel maatwerker kan zowel in het regulier circuit als in maatwerkbedrijven aan de slag. Ook 't Veer en Sowepo stellen hun werkvloer ter beschikking van deze doelgroep. Zo gaan we samen op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt.

Een pracht van een werkkraacht? Die laat je niet zomaar schieten!

Individueel maatwerk biedt financiële ondersteuning aan werkgevers en zelfstandigen bij de aanwerving of tewerkstelling van personen met een erkende arbeidsbeperking. Dankzij de premies van individueel maatwerk worden eventuele extra kosten of begeleiding gecompenseerd.

## VOOR WIE?

Werkgevers die een persoon met een erkende arbeidsbeperking in dienst nemen, kunnen beroep doen op een loonpremie of een loon- en begeleidingspremie:

- De loonpremie komt tegemoet aan de eventuele bijkomende kosten of lagere productiviteit als gevolg van de arbeidsbeperking.
- De begeleidingspremie compenseert de kosten voor interne en externe begeleiding op de werkvloer. Zelfstandigen met een erkende arbeidsbeperking kunnen een ondersteuningspremie aanvragen.

## FORENA

Ook 't Veer en Sowepo stellen hun werkvloer ter beschikking voor deze doelgroep. Meer zelfs: zowel 't Veer als Sowepo zijn erkend als extern erkend dienstverlener. Hiermee kunnen we ook individuele maatwerkers op andermans werkvloer begeleiden. Werkgevers kunnen op die manier begeleiding extern inkopen en zo beroep doen op onze knowhow en expertise in het begeleiden van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Met Forena geloven we sterk in het potentieel van individueel maatwerk en wensen we hierop in te zetten. Zowel intern als extern.

## INTERN EN EXTERN INDIVIDUEEL MAATWERK

Een werkgroep binnen Forena verzamelde alle info omtrent individueel maatwerk, legde contact met stakeholders en opleidingsverstrekkers en synthetiseerde alle beleidsdocumenten.

De klankbordgroep zette de krijtlijnen en strategie uit.

Binnen Forena maken we een onderscheid tussen intern en extern individueel maatwerk.

Een intern individueel maatwerker staat op onze werkvloer. Individueel maatwerk binnen onze organisatie zal in de eerste plaats het SINE en VOP statuut vervangen. Bijkomend zien we het als een vorm van doorstroom en kan het een welgekomen tussenstap vormen naar een definitieve doorstroom naar het regulier circuit. De instroom van individuele maatwerkers in 't Veer verloopt echter traag. Te traag naar ons aanvoelen. De administratieve doorlooptijd bij VDAB en bij DWSE zou vlotter en korter mogen. Eind 2023 hadden we binnen Forena twee individuele maatwerkers in dienst.

Als een regulier bedrijf een individuele maatwerker in dienst neemt en een beroep wil doen op de begeleidingspremie, dan kan het die begeleiding zelf voorzien of uitbesteden aan een erkende externe dienstverlener. Niet iedereen kan begeleider zijn: je moet aan bepaalde kwalificaties voldoen, zoals over een specifiek onderwijsdiploma beschikken of een erkende opleiding voor gekwalificeerde begeleider gevolgd hebben. Zowel 't Veer als Sowepo hebben deze erkenning. Een extern individueel maatwerker staat op andermans werkvloer. Forena neemt hiervan de begeleiding voor zijn rekening.

Op vandaag hebben we binnen Forena één aanvraag ontvangen voor een externe begeleiding van een individuele maatwerker. Binnen Forena staan we echter klaar voor méér. Drie medewerkers hebben de opleiding tot extern gekwalificeerd begeleider gevolgd en de klankbordgroep zette de tarifiering uit. Het zal er nu op aankomen om reguliere bedrijven hiervoor warm te maken. Ook hier vrezen we dat de administratieve rompslomp een rem op een vlotte uitrol kan betekenen.

# Pracht van een werkkraacht

[prachtvaneenwerkkraacht.be](http://prachtvaneenwerkkraacht.be)



Vlaanderen  
is werk

# VEILIGHEID OP HET WERK

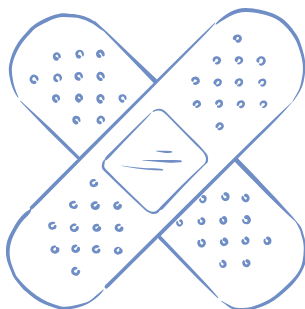


## ENKELE CIJFERS

In 't Veer bleef het aantal arbeidsongevallen in 2023 quasi gelijk aan het aantal arbeidsongevallen van 2022. Er werden 43 arbeidsongevallen met werkverlet en 11 zonder werkverlet geregistreerd. De ernstgraad (het aantal dagen werkverlet) bleef in 2023 gelukkig verder dalen. 't Veer noteerde een daling t.o.v. 2022 met 28%. De voornaamste oorzaak van deze ongevallen bleef struikelen en vallen (8 ongevallen). De spreiding van de arbeidsongevallen zat over alle afdelingen en enclaves heen.

### Frequentiegraad 't Veer

2020	48,90
2021	49,46
2022	58,72
2023	58,74



### Ernstgraad 't Veer

2020	1,02
2021	1,28
2022	0,77
2023	0,53

In Sowepo lag het aantal arbeidsongevallen in 2023 merkkelijk lager dan het aantal arbeidsongevallen in 2022. Er werden 11 arbeidsongevallen waarvan 2 woonwerkverkeersongevallen geregistreerd. Frequent voorkomende oorzaken zijn nog steeds: stoten tegen, struikelen en vallen over voorwerpen, prikwonden en het maken van een verkeerde beweging.

### Frequentiegraad Sowepo

2020	35,92
2021	57,57
2022	94,70
2023	57,44



### Ernstgraad Sowepo

2020	2,13
2021	0,66
2022	0,78
2023	0,52



## ACTIES IN 2023

### DIGITAAL ONTHAAL IN 'T VEER

Elke medewerker dient op dezelfde manier identieke informatie te krijgen bij een onthaalmoment. Om dit te verzekeren is digitalisatie aan de orde. In 2023 werd het digitaal onthaalmoment volop uitgerold in 't Veer.

Alle afdelingen worden voortaan via een gelijklopend stramien voorgesteld aan de werknemers. De dag dat ze in dienst komen, krijgen ze bij de trajectcoach het digitale onthaal.

Zo komen op een duidelijke manier een aantal zaken aan bod.

Enkele praktische afspraken die gemaakt worden:

- Wie zijn je leidinggevenden?
- Waar en hoe moet je parkeren? Waar is de fietsenstalling?
- Hoe en wanneer moet je badgen?
- Faciliteiten en afspraken rond kleedkamers, toiletten en refter, eten en drinken
- Rookvoorzieningen

Veiligheidsafspraken:

- Gebruik PBM
- Grootste veiligheidsrisico's van de afdeling
- Richtlijnen bij brand

Het digitale onthaal wordt afgesloten met een test. Deze test haalt een aantal vragen uit een poule met vragen rond zowel de praktische afspraken als rond het gebruik van de juiste PBM's. De werknemer moet een minimumscore behalen van 8/10. Behaalt hij deze score niet, dan wordt de test opnieuw gedaan.

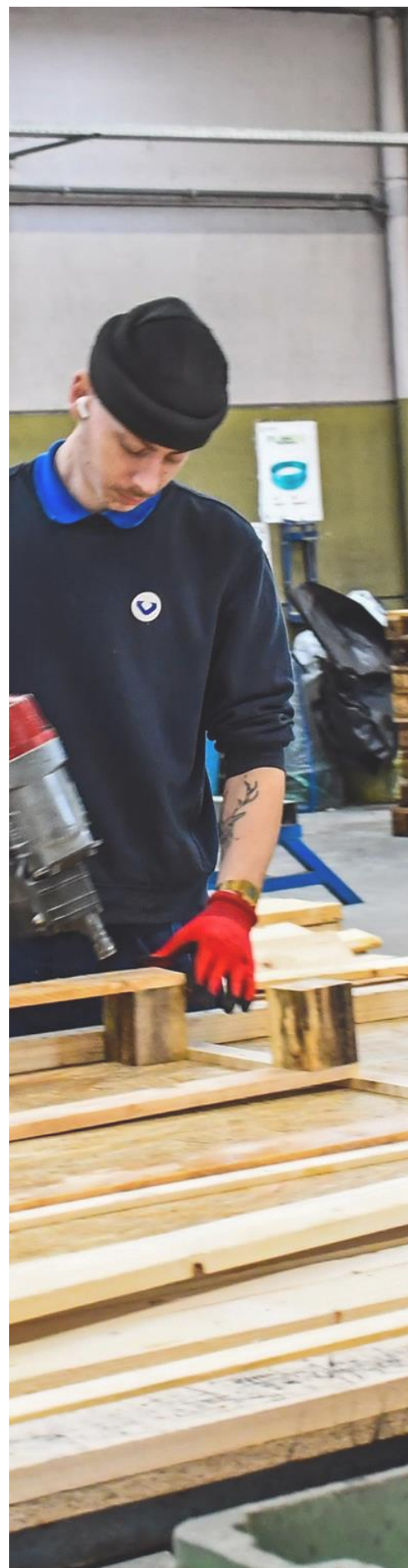
Mocht een werknemer blijvend moeite hebben met de test, dan wordt hij ondersteund in het onthaal door de trajectcoach.

### KRITISCHE AFDELING IN 'T VEER

In 2023 startte 't Veer met het geven van klassikale opleidingen voor de mensen van de metaalafdeling en de houtafdeling.

Aan kleinere groepen geeft onze preventiedienst een opleiding waarbij aan de hand van geluidsfragmenten, videobeelden en foto's wordt stilgestaan bij het belang van het dragen van de juiste PBM's. Tijdens de opleiding komen ook specifieke aandachtspunten voor de afdeling aan bod.

Dankzij de interactie ervaren onze maatwerkers de opleiding als boeiend. De opleiding zal voortaan jaarlijks plaatsvinden.





# VEILIGHEIDSOPLEIDINGEN



Veiligheid is een werkwoord. De opleidingen binnen Forena vergroten het veiligheidsbewustzijn. Daarom werd ook in 2023 ingezet op veel verschillende vormen.

Type Opleiding	Aantal 't Veer	Aantal Sowepo
Heftruck nieuw attest	15	-
Heftruck opfrissing	12	-
Elektrische transpallet/stapelaar nieuw	23	1
Elektrische transpallet/stapelaar opfrissing	3	-
Rolbrug nieuw	5	-
Reachtruck basis	5	2
Wielader	4	-
EHBO nieuw	11	2
EHBO opfrissing	24	9
Hoogtewerker basis	3	2



## BRANDBESTRIJDING IN 'T VEER



In 2023 organiseerde 't Veer samen met Liantis een opleiding met de brandbus. De brandbus deed ons aan den lijve ondervinden hoe je het best een brandhaard bestrijdt. 48 omkaderingsleden volgden de opleiding.

Bijkomend volgde de werkleiding van onze recyclageafdeling samen met Galloo een opleiding voor het gebruik van de brandhaspels om branden binnen en/of buiten te lijf te gaan.





# VEILIGHEID EN PREVENTIE IN SOWEPO

De gezondheid en het welzijn van alle medewerkers garanderen en bevorderen door middel van preventie.

Preventie op het werk is veel ruimer dan arbeidsongevallen vermijden en bijna-incidenten melden. In essentie betekent preventie dat men met aanvaardbare risico's werkt, wat wil zeggen dat wij alles in het werk stellen om de vastgestelde risico's te minimaliseren. Daarom werken we in Sowepo met een dynamisch risicobeheersingssysteem, waarbinnen we de risico's evalueren voor elk van de welzijnsdomeinen. Door risico's op het werk beter te beheersen, willen we de veiligheidscultuur permanent verbeteren.

De belangrijkste realisaties van het actieplan veiligheid en preventie in 2023 zijn:

- Indienstellingen nieuwe machines
- Opmaken van risicoanalyses en veiligheidsinstructiekaarten (VIK's)
- Veiligheids- en technische fiches up-to-date houden voor alle aanwezige en nieuwe detergents
- Organiseren van verschillende opleidingen om te mogen rijden met rollend materieel



# DIENST WERKBEGELEIDING

## INZETBAARHEID VERGROTEN

In 2023 zetten 't Veer en Sowepo verder in op het toegankelijker maken van bestaande werkposten. Hierdoor vergroten we de inzetbaarheid van onze medewerkers. Voorbeeld hiervan is de enclave bij Thule.



## SLIMME TELBALANS

Een slimme telbalans laat toe om op basis van gewicht te tellen. Op vandaag is de slimme telbalans niet meer weg te denken in verschillende afdelingen binnen 't Veer en Sowepo voor het samenstellen van sets. Afgelopen jaar zijn twee bijkomende werkposten voorzien van een slimme telbalans. Eén balans heeft ook een grotere weegcapaciteit om grotere en zwaardere onderdelen te tellen. De constructie en programmatie van de slimme telbalans werd deze keer volledig 'in-house' gedaan. De kostprijs halveerde hierdoor.



## FOOD

Knowhow onderling delen tussen 't Veer en Sowepo: da's één van Forena's doelstellingen binnen onze personele unie. De installatie van een slimme telbalans in de Food-unit van Sowepo was hiervan een mooi voorbeeld.



## SLIMME DYNAMISCHE WERKINSTRUCTIES (SDWI)

Dynamische werkinstructies bieden stap per stap zeer visuele werkinstructies aan de operator aan. Dit gebeurt op een computerscherm. Op die manier wordt het montageproces sneller aangeleerd.

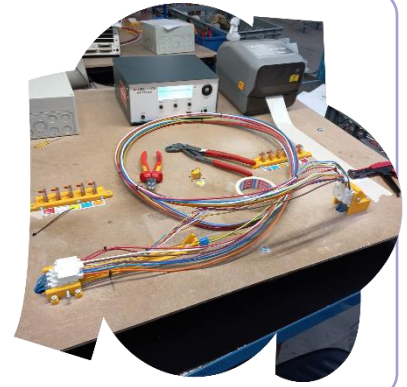
Onze Dienst Werkbegeleiding ontwikkelde een DWI die de voordelen van een slimme telbalans (de budgetvriendelijke technologie) aanvult met de functie van een pick to balance: visuele instructies met behulp van een beeldscherm en lichtjes, de controle gebeurt door een weegschaal. Kortom, een SDWI (Slimme Dynamische Werkinstructies).





## TRACEERBAARHEID

In de elektromontage-afdeling stel 't Veer kabelbomen samen. Een business die jaar na jaar groeit. Om tegemoet te komen aan de steeds hogere traceerbaarheidseisen, breidde de Dienst Werkbegeleiding de testmodules uit van twee naar vijf. Zo garanderen we aan onze klanten dat alle door ons gemaakte componenten 100% zijn gecontroleerd en goedgekeurd.



## OPTIMALISATIES

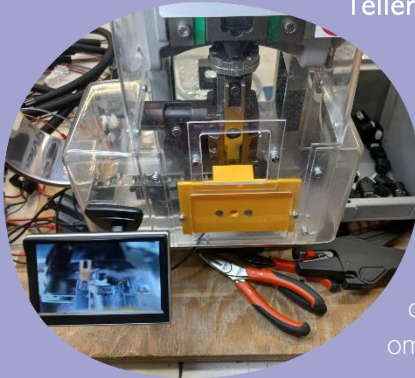
Ook in 2023 ontwikkelde onze Dienst Werkbegeleiding heel wat hulpmiddelen om het werk eenvoudiger te maken. Enkele voorbeelden:

### Teller 4-kopszaag

De zaag werd voorzien van extra sensoren. Hierdoor wordt tellen overbodig. De werkleiding krijgt een signaal wanneer het order klaar is.

### Stekertjesmachine elektromontage

Precies en visueel veeleisend werk wordt een fluitje van een cent door de installatie van een camera. De camera vergemakkelijkt de positionering om een draad te geleiden naar een klemmechanisme.



# BRAVO



Gezondheid is ons kostbaarste bezit en als individuen streven we er voortdurend naar om welzijn en balans in ons leven te behouden. Als werkgever is Forena vastbesloten om de gezondheid van zijn medewerkers te ondersteunen en te bevorderen. In lijn met deze visie werd het BRAVO-team opgericht, een initiatief dat niet alleen de fysieke en mentale gezondheid aanmoedigt, maar ook de verbondenheid binnen het bedrijf versterkt. Een BRAVO-werkgroep is zowel actief in 't Veer als in Sowepo.

## Samen gezond met het BRAVO-team

BRAVO staat voor: (meer) Bewegen, (minder) Roken, (minder) Alcohol, (gezonde) Voeding, Ontspanning.

Het BRAVO-team is samengesteld uit een groep enthousiaste nieuwkomers die in 2022 bij 't Veer zijn gestart. Deze benadering biedt een dubbel voordeel: het stimuleert gezonde levensstijlen onder de medewerkers en biedt nieuwkomers de gelegenheid om elkaar en de bredere organisatie te leren kennen.

Een greep uit de acties en campagnes van ons BRAVO-team.

## Complimentendag

't Is nooit een slecht moment voor een goed compliment. Onder dat motto deelde elke maatwerkcoach op Complimentendag een chocolaatje uit aan zijn/haar medewerkers, vergezeld van een leuk compliment, schouderklopje of welgemeende dankjewel.





## Appelactie

Vrijdag 15 september was het Internationale Dag van de Appel. Elke Forena-medewerker ontving een sappige appel als gezond tussendoortje.



## Week van de Fiets

Tijdens de Week van de Fiets zette de BRAVO-werkgroep tal van acties op om het fietsen onder onze medewerkers onder de aandacht te brengen: fiets check-up, fietslabeling, groene fietsroutes, spaarkart en een fietsonbijt.





## Gezonde voeding

Onze BRAVO-werkgroep riep oktober uit tot maand van de gezonde recepten.

## Week van het Geluk

Onze BRAVO-werkgroep organiseerde eind november de Week van het Geluk. Tijdens deze week werden allerlei acties opgezet om op zoek te gaan naar kleine gelukjes in het leven. Gedurende de week was er het spreukenfestival en een Kringloopmarkt. Tijdens het slotevent van onze Week van het Geluk bouwden we samen kerstbomen, bereidden we gezellig soep met babbeltjes en maakten we een gelukswandeling langs de Leie. Geen winterbleus, maar zomerse lachjes bij alle deelnemers.





# “FORENA DAT WERKT.” HET MAGAZINE



De Sint bracht op 6 december niet alleen lekkers voor elke flinke Forena-medewerker... Hij deelde meteen ook de allereerste editie van onze gloednieuwe personeelskrant, "Forena, dat werkt." uit aan elke medewerker van Sowepo en 't Veer. Leuk leesvoer voor iedereen uit Menen en Poperinge, want alle weetjes en nieuws van beide organisaties worden immers vanaf nu gebundeld in één krant die twee maal per jaar wordt uitgebracht. In de redactieraad zetelen eveneens medewerkers uit beide organisaties. Zodoende garanderen we maximale informatieverzameling.





# PROFIT

— SDG'S DIE IN DIT HOOFDSTUK AAN BOD KOMEN —

**8** WAARDIG WERK  
EN ECONOMISCHE  
GROEI



**9** INDUSTRIE,  
INNOVATIE EN  
INFRASTRUCTUUR



**12** VERANTWOORDE  
CONSUMPTIE  
EN PRODUCTIE



**16** VREDE,  
JUSTITIE EN  
STERKE PUBLIEKE  
DIENSTEN



**17** PARTNERSCHAP OM  
DOELSTELLINGEN  
TE BEREIKEN





# FINANCE



## 'T VEER

Het bedrijfsresultaat en resultaat van het boekjaar 2023 bedraagt 1.72K EUR en is hoger dan in 2022. De belangrijkste redenen voor het positief resultaat zijn ;

- De aanpassing van de activiteit in de recyclageafdeling naar alleen TV's, wat aanleiding gaf tot een beter bedrijfsresultaat. Het aandeel van de tewerkstelling van maatwerkers is er gestegen en er worden geen interimkrachten meer ingezet.
- In vergelijking met de begroting is de economische werkloosheid in 2023 beperkt tot 5,7% in plaats van de begrote 12% . De netto omzet per productief uur is ook hoger dan in 2022.
- De netto loonkost blijft onder controle dit o.a. als gevolg van de volledige benutting van het contingent. Ook de contingentverhoging met 20 VTE tot 400,5 VTE in het vierde kwartaal 2023 is volledig ingevuld.

De belangrijkste uitdaging voor 2024 is het op peil houden van de netto omzet per productief uur gecombineerd met het presteren van voldoende productieve uren om de overheadkosten te kunnen compenseren. In 2024 zullen de personeelskosten stijgen door de hogere inzet van maatwerkcoaches, die in de loop van het 2<sup>de</sup> semester 2023 en begin 2024 zijn aangeworven.

De belangrijkste investeringen van 2023 zijn;

- De aankoop van een aantal productiemachines zoals o.a. de lasersnijmachine voor de metaalafdeling en een aantal freesmachines voor de Elektro afdeling.
- De vernieuwing van alle daken, dit om de gebouwen beter te isoleren en meer daglicht in de afdelingen te laten binnenvallen. Vanaf 2024 verbetert op die manier het comfort in de productieafdeling en zal het gasverbruik en onze CO2 uitstoot dalen.

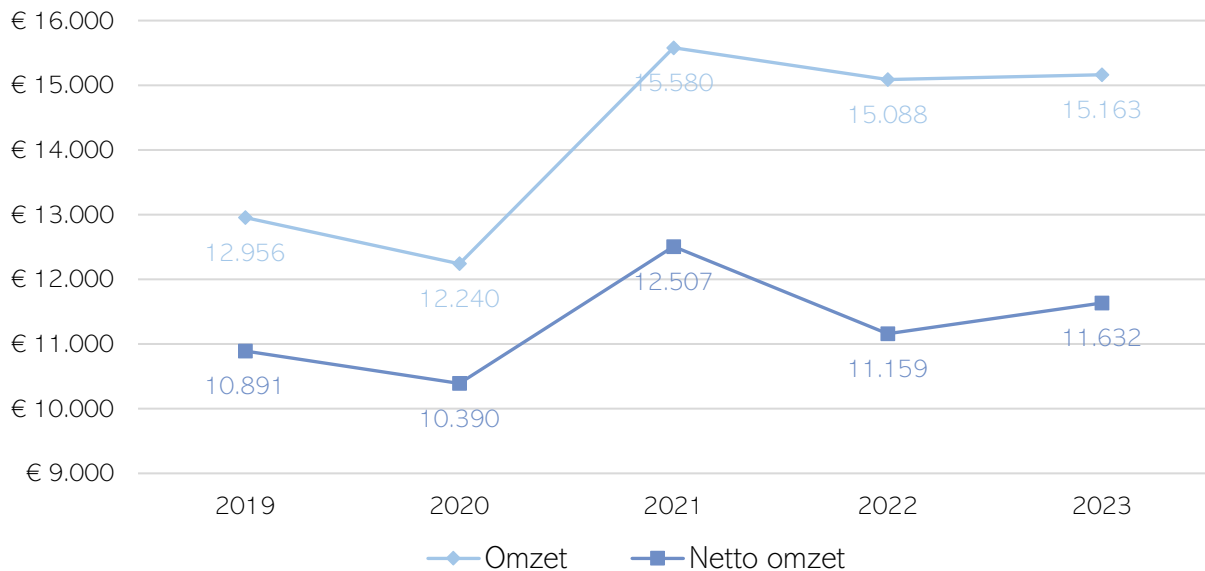




De omzet in 2023 ligt op het niveau van 2022.

De netto omzet, bestaande uit de omzet min de grondstofkost, is wel hoger. Dit komt omdat in 2023 de kosten voor de aankoop van metaal en hout genivelleerd zijn in vergelijking met 2021 en 2022. In 2021 en 2022 kenden we een sterke stijging van de metaal- en houtprijzen.

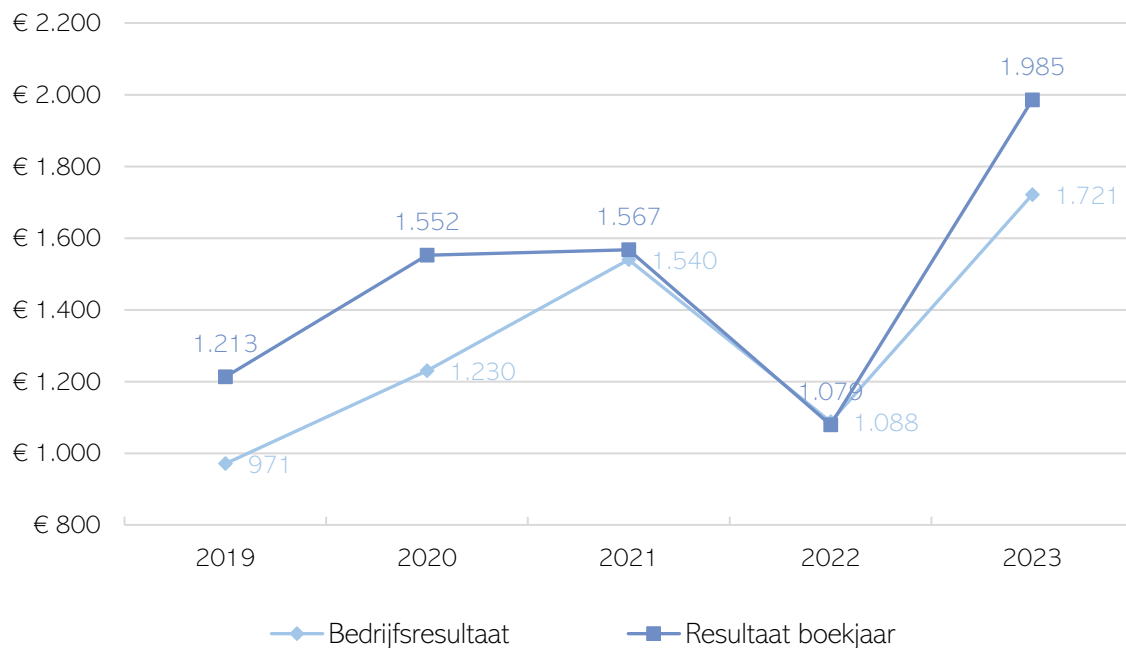
### Evolutie omzet en netto-omzet in K EUR



Het bedrijfsresultaat bedroeg in 2023 1.721K EUR in vergelijking met 1.088K EUR vorig jaar.

Het totaalresultaat bedraagt 1.985K EUR in vergelijking met 1.079K EUR vorig jaar.

### Evolutie bedrijfsresultaat en resultaat boekjaar in K EUR



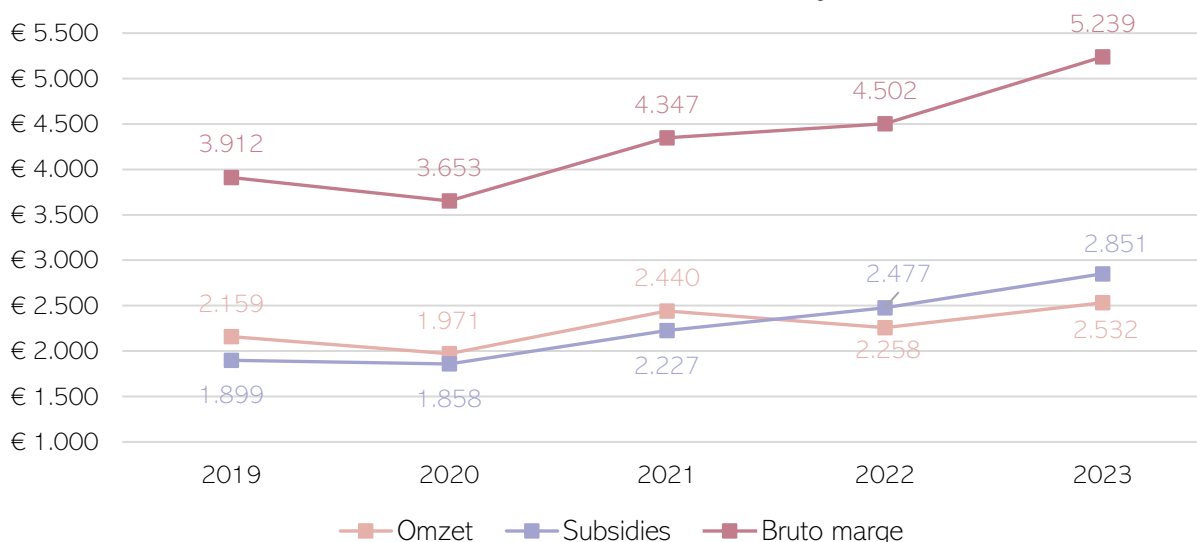
## SOWEPO

Door de sterk negatieve economische signalen eind 2022 en de ermee gepaard gaande hoge werkloosheid, werd voor 2023 een realistische, maar weinig ambitieuze begroting opgemaakt. Niets deed vermoeden dat we de bal volledig mis gingen slaan.

Begin 2023 werd de beslissing genomen om minder rendabele activiteiten af te bouwen of volledig stop te zetten. De uitdaging hierbij was dan om iedereen aan de slag te houden, op basis van nieuwe activiteiten. Na het eerste en tweede kwartaal zaten we qua omzet op onze begroting, dus nog niets om over naar huis te schrijven. De kentering kwam er in het derde en vierde kwartaal, met een sterke stijging van de omzet en de kosten die goed onder controle bleven. De cijfers in het vierde kwartaal kenden dan nog een boost doordat we 8 bijkomende erkenningen collectief maatwerk kregen. Deze stijging met bijna 10% van ons contingent gaf onze omzet een stevige duw in de rug.

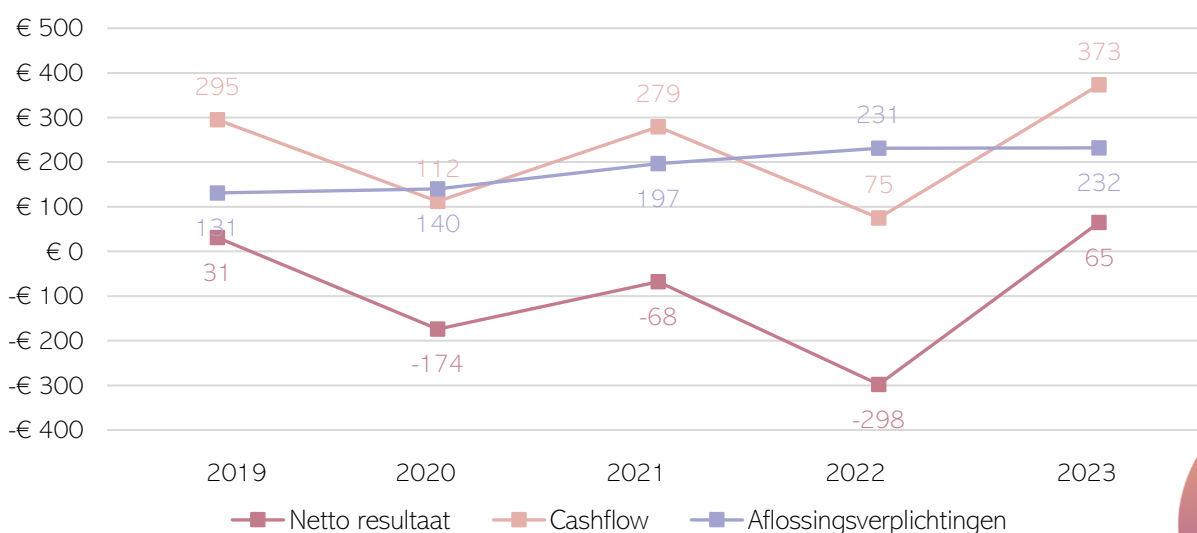
Finaal werd een stijging in de inkomsten gerealiseerd van 15%, quasi in gelijke mate verdeeld over verkopen en subsidies. De werkloosheid klokte af op 11,5%, iets lager dan de 12% die begroot werd. De bedrijfskosten stegen met 7%, wat ook de voorziene stijging was in de begroting.

Evolutie omzet vs subsidies vs brutomarge in K EUR



Het nettoresultaat van boekjaar 2023 was 65.410 euro positief, ondanks de nog steeds hoge afschrijvingslast. De cashflow steeg zeer sterk tot 376.868 euro, ruimschoots voldoende om de kapitaallast van 231.178 euro te dragen. De kapitaallasten dalen in de nabije toekomst ook zeer sterk, vanaf 2026 bedragen deze nog 140.229 euro. De maatregelen die in 2023 werden getroffen om de activiteiten te rentabiliseren, wierpen dus hun vruchten af.

Evolutie nettoresultaat, cashflow en aflossingen in K EUR



# PARTNERSHIPS

In 2023 legden we de commerciële focus vooral naar het zoeken van nieuwe mogelijkheden en partnerships voor het versterken van onze Assemblage & Montageafdeling. Ondanks een wat onstabiele markt, waar materiaaltekorten ten gevolge van oorlog en energiecrisis schering en inslag waren, startten we toch enkele mooie nieuwe projecten op.

## TRATO

Ondernemen stopt niet aan de landsgrens. Ook niet voor maatwerkbedrijven. Trato Lighting werkt al enkele jaren nauw samen met 't Veer. Op 22 mei onderscheidden we hen als ambassadeur. Verder kijken dan de landsgrens: het zit in het DNA van 't Veer verweven. 't Veer ligt pal op de grens met Frankrijk en België en op slechts enkele kilometers van Trato's zetel in Roubaix. Trato is één van 't Veers Franse klanten.

Met het ambassadeurschap zet Trato hun partnership met 't Veer in de verf en toont Trato aan de buitenwereld de meerwaarde van grensoverschrijdende samenwerking met een maatwerkbedrijf.

Dankzij het ambassadeurschap van Trato sleepten we een nieuw project voor assemblage LED armaturen (+/-500 st/week) in de wacht.



## ENKELE NIEUWE KLANTEN VOOR ASSEMBLAGE

- montage kabelbomen voor verbinding zonnepanelen: Linea Trovata
- elektromontage en bekabeling: Omes
- herwerken lichtarmaturen: voor een klant actief in verlichting
- assemblage stuurkasten: Elektro Desmet

## FOOD EN FEED

Ook in onze afdeling Food en Feed was er nood aan extra werk. Dankzij de nodige prospectie gingen we in 2023 een nieuw partnership aan met een klant actief in deze branche voor het labelen en etiketteren, alsook het afvullen (vast/vloeistof) van producten.





## CRAS

De houtafdeling van 't Veer sloot een samenwerkingsovereenkomst met Cras Woodgroup. Vier maatwerkers stellen voortaan op continue basis tuinschermen samen.



## STAALBORDENSTRESS

2023 was een superdruk jaar in onze staalbordenafdeling. Quasi al onze klanten lanceerden een nieuwe collectie. Het was een huzarenstukje om een uitgebalanceerde planning te maken die iedereen ten goede kwam. Maar dankzij de inzet van de gehele staalbordenafdeling werkten we afgelopen jaar 90.000 staalborden en staalwaaiers af.



## SAMEN DOEN WE MEER

Uiteraard blijven we ook inzetten op onze bestaande samenwerkingen. In onze metaalafdeling verdiepten we de samenwerking met SadeF. Dit resulteerde in een nieuw project voor het produceren van beugels en koppelstaven. Daarnaast konden we opnieuw rekenen op Stow voor heel wat projecten met zowel pers-, plooi-, en laserwerk en het maken van chassis.



# SAMEN OP WEG NAAR MEER CIRCULARITEIT

Forena trekt voluit de kaart van de toekomst. We wensen ons verder te engageren om als bedrijf stappen te zetten naar een circulaire economie. Investeren in circulariteit is investeren in de toekomst. Het salesteam ziet hierin veel opportuniteiten. Ook in 2023 zetten we enkele projecten op.

## RENSON

Samen met onze partner Renson zetten we stappen richting een circulaire economie. Uit hun restanten glasvezeldoek confectioneren we toiletzakken en toolbags. Zo helpen onze stiksters mee om meters glasvezeldoek van de afvalberg te houden én vaart het goede doel er wel bij. Een win-win. Met de verkoop zamelde Renson geld voor hun deelname aan de 1000 km tegen Kanker.



## STAD KORTRIJK

't Veer geeft oude werkkledij Kortrijkse zorgmedewerkers nieuw leven. Onze confectie-unit herwerkt duizenden broeken, T-shirts en tunieken tot tassen, lakentjes, schorten, handdoekhouders, pennenzakken, kussens, feestvlagjes en zelfs kerstversiering. Zo houden we kilo's textiel van de afvalberg en wordt afval opnieuw een grondstof.



# OMZET PER AFDELING

## 'T VEER

### OVERZICHT

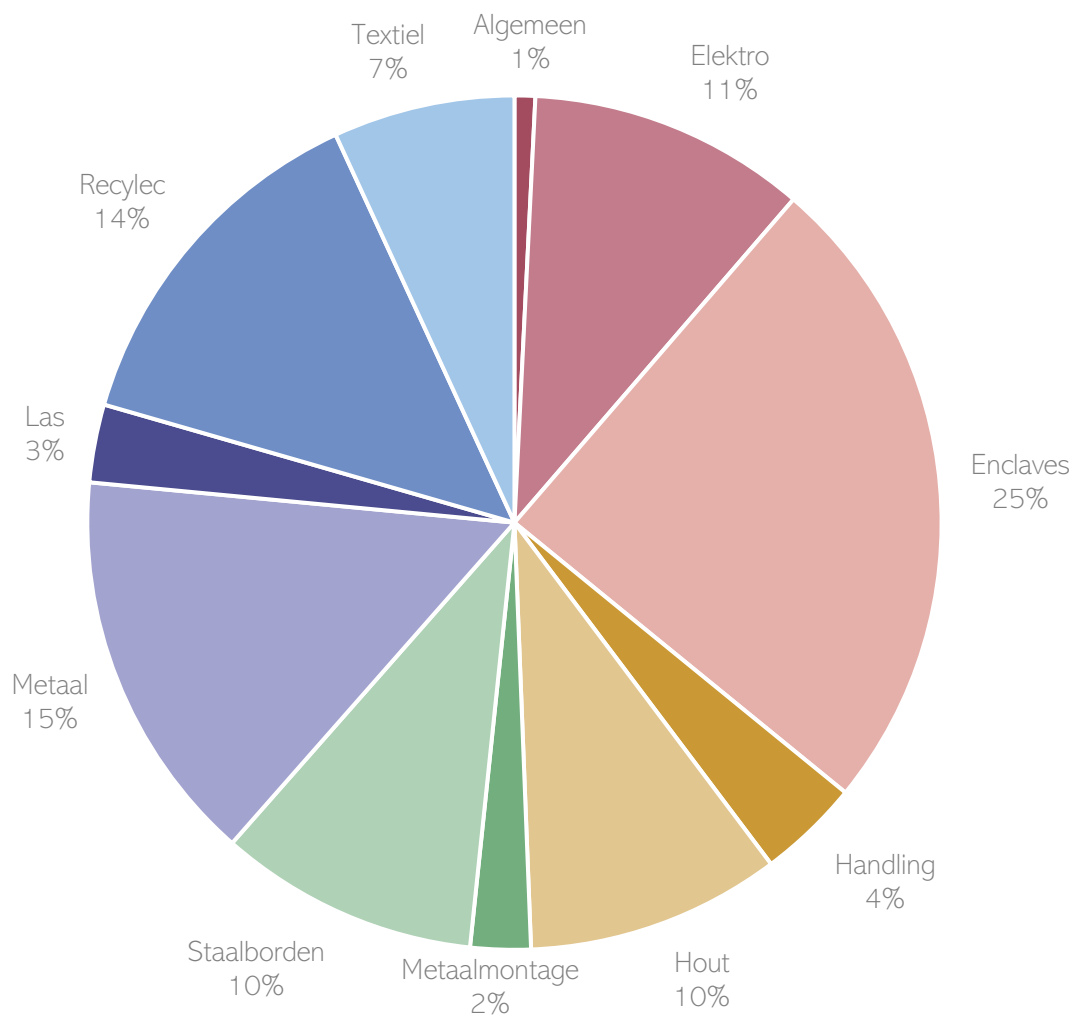
De algemene verdeling van de netto-omzet per afdeling is iets gewijzigd in vergelijking met 2022.

Het aandeel van de recyclageafdeling is verder gedaald naar 14% in vergelijking met 19% vorig jaar. Dit door het wegvallen van de tender voor OVE vanaf 1/07/2022.

De tewerkstelling in de interne afdelingen zoals elektro, hout, staalborden en metaal is in 2023 gestegen.



Netto-omzet per afdeling 't Veer in 2023





# SOWEPO

## OVERZICHT

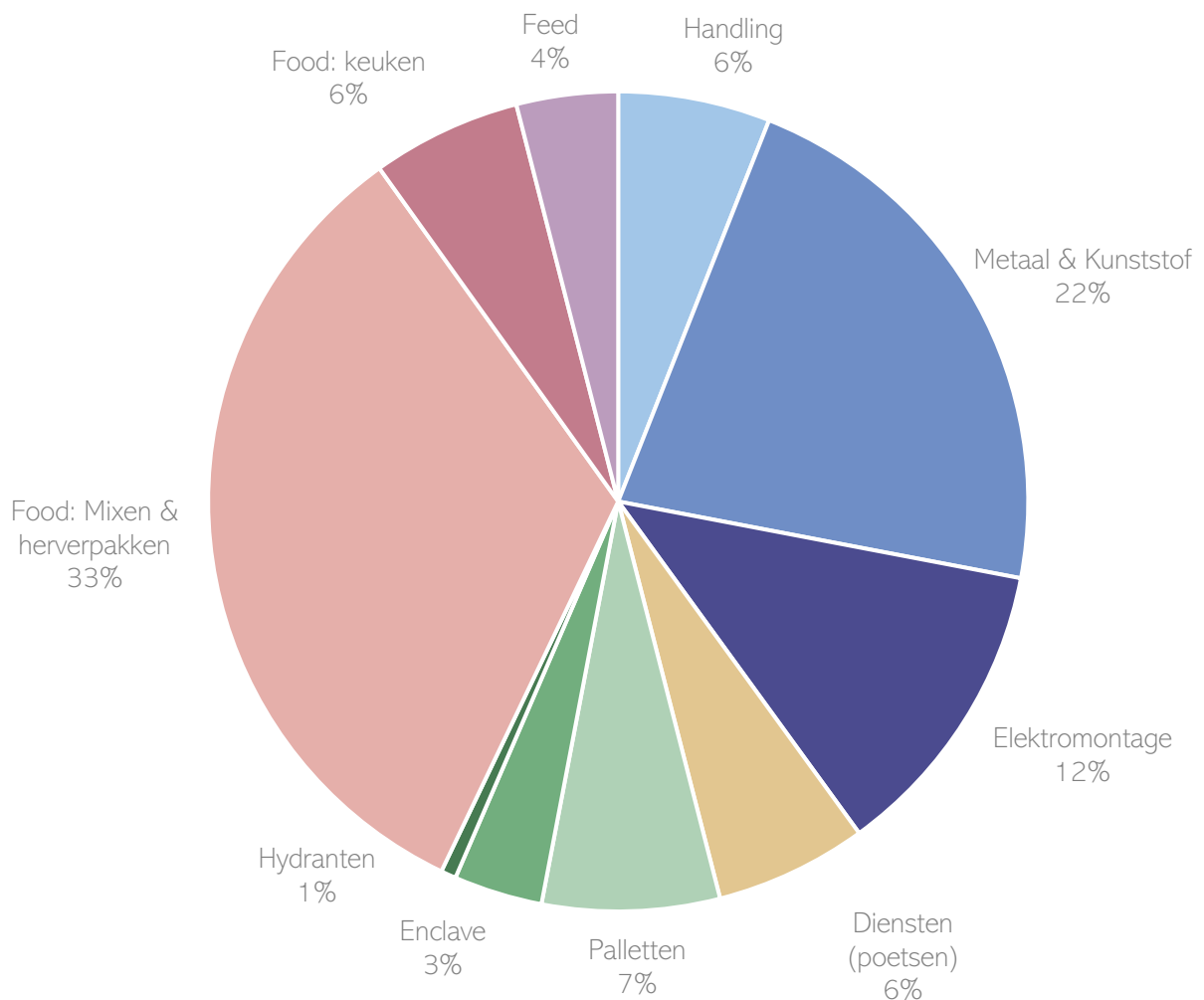
De afdeling 'voeding' kende een verdere groei, tevens door het behalen van de FAVV-erkenning voor het afvullen van Feed (dierenvoeding), naast de reeds bestaande erkenning voor Food (voeding voor menselijke consumptie). Dit is een niche die in 2023 werd aangeboord en zorgde voor een mooie omzetsijging. De afbouw van de keukenactiviteiten werd hierdoor ruimschoots gecompenseerd.

De poetsactiviteiten die eind 2022 werden opgestart, kenden een groei door het aantrekken van diverse nieuwe klanten. Deze activiteiten zijn niet op particulieren gericht, enkel B2B (poetsen kantoren, bedrijfsgebouwen, winkels). Het is de bedoeling om in 2024 deze activiteiten verder uit te bouwen.

De overige sectoren kenden ook wat groei, maar minder uitgesproken dan de voedings- en poetsactiviteiten.



Netto-omzet per afdeling Sowepo in 2023



# HIGHLIGHTS VAN OP ONZE WERK- VLOER

## RECYCLAGE: NIEUWE DEMONTAGELIJNEN

In 2022 verloor Galloo een deel van de tender Recupel. Het contract met Recupel voor de verwerking van overig elektro-materiaal (OVE) werd niet verlengd voor de komende drie jaar. Het verlies van het zogenaamde Bruingoed had een grote impact op de recyclageafdeling van 't Veer. Het gaat om de activiteiten die werden uitgevoerd in de afdeling 4C en de afdeling Bruingoed (OVE). De verwerking van televisies en monitoren (TVM) bleef behouden. 2023 was het eerste volledige jaar waar 't Veer enkel de ontmantelingen van televisies en monitoren uitvoerde.

In 2023 optimaliseerde 't Veer, in nauw overleg met Galloo, verder de demontagelijnen voor beeldschermen. Zo slagen we erin om de flow van schermen en monitoren nog beter te ontmantelen en te herleiden tot grondstoffen. Een win voor het milieu én voor de Veermedewerkers.

De nieuwe demontagetechniek is nog méér op maat van onze medewerkers, dus in voldoende, heldere stappen en aan ergonomisch verantwoorde werkposten. Tevens zorgen de aangepaste demontagelijnen voor differentiatie tussen de verschillende soorten beeldschermen, om zo de recyclage efficiënter te maken.

2023 kenmerkte zich door een stabiele dagelijkse aanvoer van de nodige FPD en CRT toestellen waardoor we een continue flow creëerden. Binnen de afdeling TVM stelt 't Veer een 70-tal personen tewerk. Het verlies van het Bruingoed is hiermee grotendeels gecompenseerd.



## STAALBORDEN: INZETTEN OP VEILIGHEID

De staalbordenafdeling in 't Veer werkte in 2023 intensief verder aan 5S. Hoe organiseren we onze werkplek en verspillen we minder tijd? Werkposten werden herschikt en heringericht, machines zijn verplaatst en bijkomende machines en hulpmateriaal werden aangekocht. Naast overzicht, orde en netheid, vlottere productiefloows komt dit ook de veiligheid ten goede.

Enkele veranderingen:

### Aanpassen FIFO-lijn

Onze huidige FIFO-lijn werd uitgebreid met een extra verdieping. Hierbij kan de zagerij meer gestuurd worden aan de hand van de productiezones die werden aangeduid. Onderaan komen alle grondstoffen die moeten verzaagd worden en bovenaan alle materialen die reeds werden verlijmd en een volgende bewerking krijgen (op maat zagen, frezen,



### Kantenbandmachine

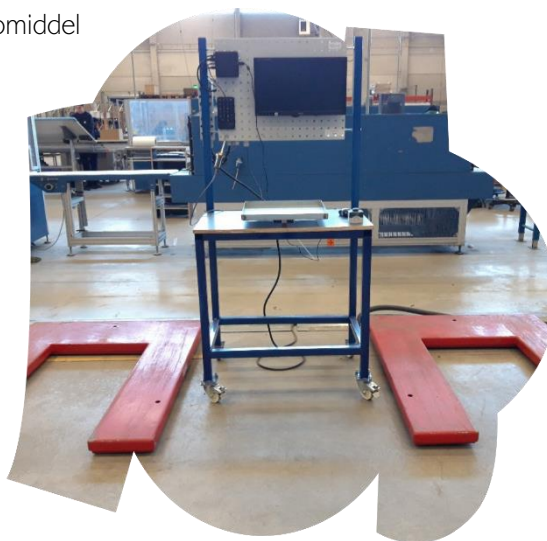
Een nieuwe kantenbandmachine houdt onze staalbordenafdeling 'up and running'. Ook in de toekomst. Hiermee werken onze maatwerkers vlot en strak staalborden af door het aanbrengen van kantenband.



Extra buffermagazijn voor de verpakking van staalborden

## HANDLING: TECHNOLOGIE HELPT EEN HANDJE

't Veer zet al enkele jaren in op technologie. Technologie als hulpmiddel om mensen sterker en complex werk eenvoudiger te maken. De oprichting van onze innovatieruimte "V-Lab" is hiervan een exponent. In 2023 introduceerde onze dienst werkbegeleiding twee extra telweegbalansen in onze Handling-afdeling. Een telweegbalans laat toe om foutloos én eenvoudig assortimenten samen te stellen.



### Aanpassing Depro-werkpost

Eveline Bousse, werkleidster in de Handling-afdeling van 't Veer, pakte in functie van haar PVO-eindwerk de Depro-werkpost aan. Aan deze werkpost worden

kartonnen stroken aan elkaar geplakt. Eveline maakte 4 extra werktafels aan om een betere flow te voorzien in aan- en afvoer van werkmateriaal. Bovendien zorgt een 'two bin'-systeem voor minder materiaal op de werktafel en een offline aanvoer van materiaal.





## MANUELE HANDPERS IN SOWEPO

Voor een nieuwe opdracht - het rivetteren van 'militaire' riempjes - kocht Sowepo in 2023 een manuele handpers en kalibers aan.



## ASSEMBLAGE ONE-STOP-SHOP

Ook de assemblage-afdeling in 't Veer trok verder de kaart van de automatisering.

Dankzij de aankoop van 2 Haas-freesmachines, de plaatsing van een Pick-to-Balance in Veer 6 en de nauwere samenwerking met de metaalafdeling bieden we de mogelijkheid naar onze klanten om een one-stop-shop aan te bieden.

Hierdoor valt de last bij de klant weg om op verschillende plaatsen subonderdelen te produceren en via transport naar 't Veer te brengen. Van grondstof tot eindproduct, 100% made by 't Veer: dat was het opzet.

De one-stop-shop zal ervoor zorgen dat we in de toekomst beter in de markt staan en dat klanten ons zien als een totaalpartner. Door het wegvallen van tussentransporten vaart ook het klimaat er wel bij.

Een goed functionerend magazijn is het smeermiddel voor een vlotte productieflow. Een nieuwe magazijnlift in Veer 6 vereenvoudigt en automatiseert het logistieke werk. Op 4 m<sup>2</sup> creëren we 100 m<sup>2</sup> extra magazijnruimte.



## HOUTBEWERKING: INWERKEN NIEUWE EQUIPE

2023 was een stabiel productiejaar voor de houtafdeling van 't Veer. De houtprijzen bleven in vergelijking met de vorige jaren stabiel. Ook het orderboek was gedurende het hele jaar goed gevuld door zowel Belgische als Franse klanten. In de tweede jaarhelft zette 't Veer verder in op de uitbreiding van de productie van tuinschermen door het toevoegen van de nieuwe klant Cras. Vier maatwerkers stellen voortaan op continue basis tuinschermen samen.

In de begeleiding van de houtafdeling waren de grootste veranderingen binnen de afdeling merkbaar. We verwelcomden enkele nieuwe werkleiders alsook een nieuwe werkvoorbereider.



## METAAL: VERDER AUTOMATISEREN

De metaalunit van 't Veer kocht een tweede een state-of-the-art plaat- en buislaser aan. Hiermee zetten we verder in op een nieuwe en innovatieve technologie binnen de Forena Groep. Dankzij deze investering behoudt 't Veer haar positie vooraan in het peloton binnen het domein van metaalsnijwerk.

De aankoop van een tweede laser levert onze metaalunit meer output op voor onze klanten. En met succes.

Dankzij deze capaciteitsverhoging slaagde onze metaalafdeling erin om een nieuwe klant te bedienen. De klant is een grote speler in de industriebouw en genereert voor onze metallo's laser-, plooi- en laswerk.

Ook in de metaalzagerij bewandelt 't Veer het pad van vernieuwing en automatisering. Na maanden op maximale capaciteit te moeten werken, is de investering in een automatische zaagmachine een verademing. Hierdoor verwerken we grote series sneller en correcter en hebben we een betere leverflow naar klanten en de lasafdeling.



## CONFECTIE: HET KAF VAN DE... ISOMOBOLLETJES SCHEIDEN

In 2023 ging 't Veer op zoek naar een milieuvriendelijk alternatief voor isomobolletjes. In samenwerking met de klant Delta Diffusion rondde 't Veer met succes een proeforder af om zwangerschapskussens af te vullen met speltkaf in plaats van de gebruikelijke isomobolletjes. Na het proeforder kocht het 't Veer een vulmachine aan om babyartikelen met kleine hoeveelheden koolzaad en lavendel te vullen. Deze producten nemen een prominente plaats in het gamma van Delta Diffusion.



Bijkomend investeerde 't Veer in een nieuwe knooppmachine om knopen in tuitjes te naaien. Met de nieuwe machine kunnen we nu ook nieuwe en kleinere klanten bedienen. Zo houden we de klantenportefeuille divers.



## HYDRANTEN: DUURZAAM WATERBEHEER

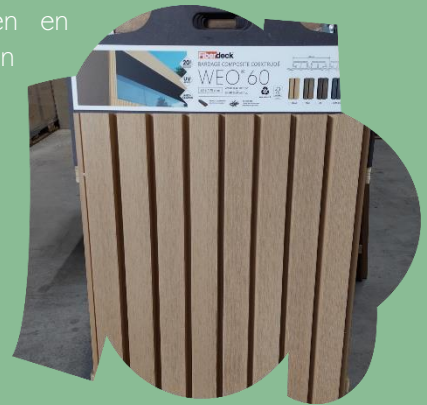
In Poperinge en Heuvelland controleren en herstellen medewerkers van Sowepo jaarlijks meer dan 3.000 hydranten. In 2023 kende De Watergroep een extra opdracht toe aan Sowepo voor het plaatsen van magnetische loggers op de hydranten. Dankzij de loggers kan De Watergroep gericht op zoek gaan naar waterlekken. Zo dragen we ons steentje aan een duurzamer waterbeheer.





## METAAL EN KUNSTSTOF: SAMENWERKING TUSSEN SOWEPO EN 'T VEER

Voor het maken van toonzaalmodellen van kunststof terrasplanken en gevelbekleding sloegen beide Forena-partners Sowepo en 't Veer de handen in elkaar. 't Veer regelde de onderaanneming voor het frezen van de handvaten en het verzagen van de draagbalkjes. Sowepo nam het verzagen van de composiet planken, de montage en de eindverpakking voor zijn rekening.



## FOOD: PICONESSE

Onze Forena-partner Sowepo staat voor kwaliteit. Zij breidden hun Houblonnesse-assortiment uit met een eigen Picon. 1 jaar nadat ze de vakjuryprijs in ontvangst namen van **Beste Picon van Poperinge**, lanceerde Sowepo in 2023 hun nieuwste telg binnen de Houblonnesse familie, genaamd: Piconesse.

Houblonnesse, dat is het streekproductenmerk van Sowepo uit Poperinge. In hun assortiment: dranken en ambachtelijke confiserie op basis van hopscheuten. Ambachtelijk, circulair én sociaal. Na vijftien jaar is Houblonnesse een meer dan gevestigde waarde in de Westhoek én daarbuiten geworden. Want de titel van de "Beste Jenever van de wereld", die stond vorig jaar nog op het palmares van de hopscheutenjenever van Houblonnesse. Vandaag brengt Houblonnesse de beste Picon van Poperinge op de markt!



## FEED: NEW BUSINESSES

In 2023 voegde Sowepo een volledig nieuwe sector toe aan hun activiteitenpakket: Feed.

Marino (site manager Sowepo) licht toe: "Feed is voor dieren wat Food is voor mensen. Onze maatwerkers vullen supplementen voor dieren af onder de vorm van oliën, poeders en snoepjes. De Feed-afdeling biedt werk aan zo'n 10 maatwerkers. Bij het FAVV hebben we hiervoor de nodige certificaten bekomen. Om deze nieuwe business verder te laten groeien, zijn de nodige infrastructuurwerken opgestart zoals het plaatsen van extra verwarming, afzuiging en rekken."



## POETSDIENST BIJ AVIKO

In 2022 startte Sowepo een externe poetsdienst op. Dit jaar was het opzet om continuïteit in de opdrachten van het poetsteam te verzekeren. Ons poetsteam is op vandaag actief bij acht klanten en dit met een maximale bezetting. In 2024 mikken we op een uitbreiding van de poetscapaciteit.



## INHULDIGING FACILITAIRE UNIT

Met een symbolische schaarknip opende Gunther Bamelis (algemeen directeur 't Veer) in januari 2023 een volledig nieuw facilitair blok op onze site Veer 6. Samen met de start van het nieuwe jaar namen onze medewerkers het nieuwe sanitair, refter, burelen en kleedkamers in gebruik. "De bouw betekent een enorme upgrade van deze Veersite en is het sluitstuk van ons masterplan voor Veer 6", weet Gunther.

### Masterplan Veer 6

De oplevering van de nieuwbouw is het orgelpunt van een proces waarbij we de site Veer 6 verder opwaarderen. Gunther: "Na de aankoop van het gebouw en de plaatsing van zonnepanelen, de volledige LED-relighting en de vernieuwing van de laadkade in 2021 is dit het sluitstuk van ons masterplan voor Veer 6. In nauwelijks 4 jaar tijd heeft Veer 6 een ware metamorfose ondergaan naar een performant bedrijfsgebouw."

Het voormalige sanitair en refter waren verouderd en te klein. Midden 2021 werden de eerste plannen getekend voor de nieuwe unit. De werkzaamheden startten eind 2021 en zijn een dik jaar later afgerond.

De nieuwbouw heeft een oppervlakte van 375 m<sup>2</sup> en omvat volgende ruimtes:

- o een refter en keuken voor 50 personen
- o sanitair voor dames, heren en andersvaliden
- o douches
- o kleedkamers
- o burelen
- o EHBO-ruimte
- o technische ruimtes
- o de bovenverdieping blijft in een eerste fase casco. In de toekomst komen er opleidings- en vergaderruimtes alsook bijkomende burelen.

Verwarming en koeling gebeurt door energie-efficiënte warmtepompen en ventilatie. Het sanitair is aangesloten op regenwater. De wanden, het plafond en de vloer zijn geïsoleerd.





# PLANET

— SDG'S DIE IN DIT HOOFDSTUK AAN BOD KOMEN —



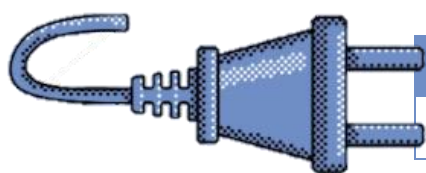


# ENERGIE

## ENERGIEVERBRUIK IN CIJFERS

De gemiddelde jaarlijkse productie van alle PV-installaties in 't Veer bedraagt 648 MWh en heeft een vermogen van 700 kWp. In 2023 kende het gasverbruik een verderzetting van de neerwaartse trend. De dalende trend is enerzijds het effect van de energiemaatregel om overal de verwarming een graadje lager te zetten. Anderzijds had in de tweede jaarhelft de vervanging van verouderde daken door isolerende dakpanelen een versnellend effect in de daling van het gasverbruik. In 2024 hoopt 't Veer voluit het effect te zien van de dakisolatie.

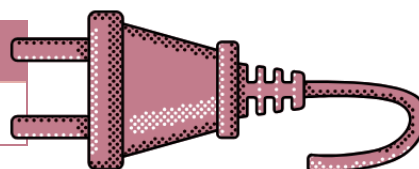
Elektriciteitsverbruik MWh in 't Veer



2020	2021	2022	2023
895	1012	1033	1100

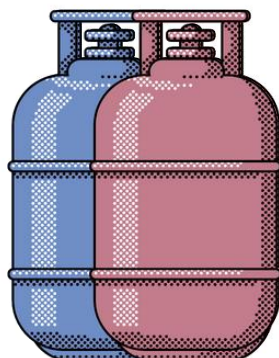
Elektriciteitsverbruik MWh in Sowepo

2020	2021	2022	2023
211	279	238	208



Gasverbruik MWh in 't Veer

2020	2066
2021	2381
2022	2139
2023	1686

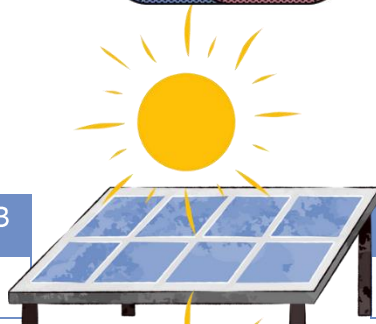


Gasverbruik MWh in Sowepo

2020	204
2021	278
2022	219
2023	203

Eigen verbruik zonnepanelen 't Veer in MWh

2020	2021	2022	2023
132	245	390	372

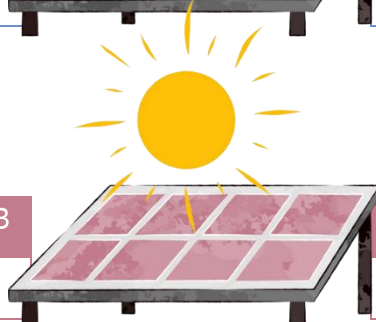


Productie zonnepanelen 't Veer in MWh

2020	2021	2022	2023
206	350	729	648

Eigen verbruik zonnepanelen Sowepo in MWh

2020	2021	2022	2023
115	126	136	123



Productie zonnepanelen Sowepo in MWh

2020	2021	2022	2023
196	191	217	205



## HET DAK GING ERAF!



Een werk van maanden is afgerond: 14.000 m<sup>2</sup> Veerdak is gerenoveerd, geïsoleerd of vervangen. Hiermee zetten we een grote stap voorwaarts in het vernieuwen van enkele verouderde daken.

### **Dakwerken**

Tijdens en na het zomerverlof voerde 't Veer infrastructuurwerken uit waarbij enkele verouderde daken op zijn loodsden werden vernieuwd. Hierbij lag de klemtoon op twee zaken. Eén: het verwijderen van asbesthoudende dakplaten. Twee: isolatie. Zo houden we het in de zomer frisser, in de winter warmer en dalen onze energiekosten. En wint het klimaat erbij. De infrastructuurwerken gebeurden gefaseerd en waren afgerond tegen november 2023.

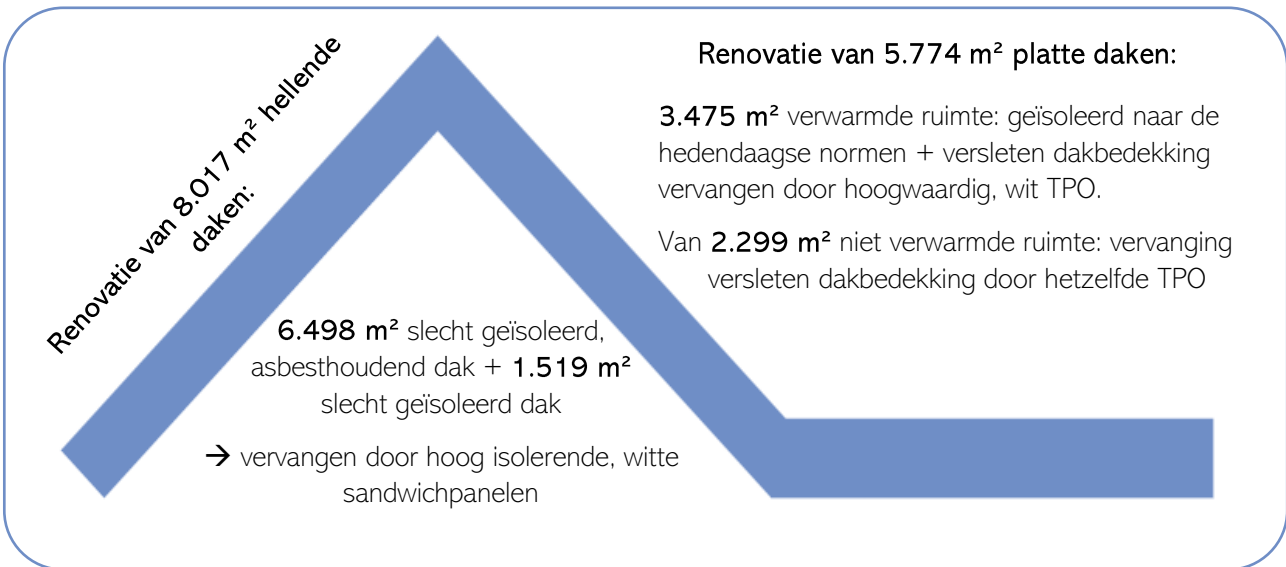
### **Klaar voor de winter**

Projectverantwoordelijke Chris Platteau volgde de dakwerken van nabij op: "In 2023 leverde 't Veer significante inspanningen om de milieu impact van het bedrijf verder te reduceren. Het terugdringen van het gasverbruik in alle verwarmde ruimtes en het verwijderen van asbest was hierbij het opzet. De dakwerken vonden op verschillende Veersites plaats zowel op Veer 1, Veer 2 en Veer 3. De werken omvatten het volgende: renovatie platte daken, verwijderen asbesthoudende hellende daken, plaatsen van lichtstraten en vervangen van koepels. Waar nodig werden ook de goten en afvoerleidingen vernieuwd."





## Enkele cijfers



## Wist je dat...



...witte sandwichpanelen en wit TPO uitermate geschikt zijn om zonnepanelen op te plaatsen omdat deze koeler blijven en dus de zonnepanelen meer rendement opleveren? Dit is van belang wanneer op langere termijn geopteerd zou worden om de gebouwen te gaan verwarmen via warmtepompen of om extra zonnepanelen bij te leggen.

## Resultaten

Alle ateliers in Menen zitten nu in een warm winterjasje. De dakwerken zullen onze stookkosten significant doen dalen. Zo houden we binnen Forena onze energiekosten betaalbaar en zijn we minder afhankelijk van de fossiele brandstof gas.

De eerste resultaten van het dakenproject zijn méér dan bemoedigend. De daken waren grosso modo in november afwerkt. In deze maanden noteerden we het laagste gasverbruik van de afgelopen 5 jaren.

## VOKA CHARTER DUURZAAM ONDERNEMEN

17 op een rij: 't Veer zet een mooie reeks neer en behaalt opnieuw het Voka Charter Duurzaam Ondernemen. Een mooie erkenning, maar vooral een stimulans om duurzaam ondernemen verder in haar DNA te verweven. Het Charter is een instrument om duurzaam ondernemen concreet vorm te geven in de eigen onderneming. Het belooft bedrijven die

werken aan een continue verbetering van hun prestaties op milieu, sociaal en economisch vlak.



# DE FORENA BEKER VERKLEINT DE AFVALBERG



Een hervulbare koffiebeker vervangt de vele plastic bekertjes in onze ateliers. Alle Forena-medewerkers hebben er één ontvangen. De beker is een groen en duurzaam alternatief: goed voor het milieu en de afvalberg. We houden zo jaarlijks méér dan 320.000 plastic bекers uit het restafval.

---

## *Weg met het plastic*

---

'De vele plastic bekertjes die we dagelijks in de vuilbak gooiden waren mij een doorn in het oog', zegt Gunther. Onze aankoopdienst is op zoek gegaan naar een groen en duurzaam alternatief. 'De geïsoleerde bекers kunnen met koffie gevuld worden in de voor- en namiddagpauze. De bекers zijn ook afsluitbaar en mogen meegenomen naar de werkposten.'





A man with a mustache, wearing a blue long-sleeved work shirt and blue nitrile gloves, is smiling and holding a black tray filled with small dark glass bottles. He is standing in a warehouse or factory setting with stacks of cardboard boxes in the background. The word "BIJLAGEN" is overlaid in white text on the image.

# BIJLAGEN



# BALANS 'T VEER

ACTIVA (in K EUR)	2023	2022	2021	2020	2019	2018
<b>Vaste activa</b>	<b>12.300</b>	<b>11.824</b>	<b>10.910</b>	<b>9.784</b>	<b>9.818</b>	<b>10.020</b>
Oprichtingskosten	-	-	-	-	-	-
Immateriële vaste activa	27	-	15	30	-	-
Materiële vaste activa	12.256	11.750	10.821	9.680	9.743	9.989
Financiële vaste activa	17	74	74	74	75	31
<b>Vlottende activa</b>	<b>13.000</b>	<b>11.506</b>	<b>12.047</b>	<b>11.237</b>	<b>10.655</b>	<b>9.806</b>
Vorderingen op meer dan één jaar	800	800	-	-	-	-
Voorraden en bestellingen in uitvoering	837	1.073	894	565	600	640
Vorderingen op ten hoogste één jaar	4.007	4.206	5.536	3.124	3.858	3.639
Geldbeleggingen	4.072	1.458	1.631	698	2.870	2.836
Liquide middelen	3.256	3.969	3.979	6.850	3.312	2.691
Overlopende rekeningen	28	-	7	-	15	-
<b>TOTAAL DER ACTIVA</b>	<b>25.299</b>	<b>23.330</b>	<b>22.957</b>	<b>21.021</b>	<b>20.473</b>	<b>19.826</b>

PASSIVA (in K EUR)	2023	2022	2021	2020	2019	2018
<b>Eigen Vermogen</b>	<b>17.533</b>	<b>15.554</b>	<b>14.484</b>	<b>12.925</b>	<b>11.389</b>	<b>10.199</b>
Kapitaal	-	-	-	-	-	-
Bestemde fondsen	13.839	12.350	11.541	10.365	9.201	8.292
Overgedragen winst/(verlies)	3.548	3.050	2.780	2.389	2.000	1.697
Kapitaalsubsidies	145	154	163	172	188	210
Voorzieningen voor risico's en kosten	1.217	1.101	1.075	1.126	1.176	1.296
<b>Schulden</b>	<b>6.550</b>	<b>6.675</b>	<b>7.398</b>	<b>6.970</b>	<b>7.908</b>	<b>8.331</b>
Schulden op meer dan één jaar	1.990	2.257	2.524	2.792	3.059	3.818
Schulden op meer dan één jaar die binnen het jaar vervallen	268	268	268	268	443	340
Financiële schulden	-	-	-	-	-	-
Handelsschulden	722	874	974	830	1.390	1.247
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen	5	103	9	-	-	-
Schulden m.b.t. belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	3.379	2.999	3.335	2.979	2.875	2.760
Overige schulden	84	92	288	101	141	166
Overlopende rekeningen	102	82	-	-	-	-
<b>TOTAAL DER PASSIVA</b>	<b>25.299</b>	<b>23.330</b>	<b>22.957</b>	<b>21.021</b>	<b>20.473</b>	<b>19.826</b>

# RESULTATENREKENING 'T VEER

(In K EUR)	2023	2022	2021	2020	2019	2018
<b>Bedrijfsopbrengsten</b>	<b>28.488</b>	<b>27.130</b>	<b>26.915</b>	<b>22.502</b>	<b>23.057</b>	<b>22.658</b>
Omzet	15.353	15.166	15.524	12.312	13.007	13.125
Voorraadmutatie	(32)	71	60	(76)	(50)	31
Subsidies VSWSE	10.773	9.130	8.558	7.844	7.834	7.287
Andere tewerkstellingsbevorderende maatregelen	2.018	2.490	2.581	2.151	2.046	1.928
Andere bedrijfsopbrengsten	376	273	192	271	220	287
<b>Bedrijfskosten</b>	<b>-26.768</b>	<b>-26.042</b>	<b>-25.375</b>	<b>-21.272</b>	<b>-22.086</b>	<b>-21.730</b>
Handelsgoederen, grond en hulpstoffen	-3.532	-3.930	-3.046	-1.846	-2.119	-2.149
Diensten en diverse goederen	-2.397	-2.107	-2.023	-1.811	-2.066	-1.633
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	-19.118	-17.980	-17.521	-15.562	-15.948	-15.448
Interims	-223	-683	-1.817	-1.106	-956	-1.359
Afschrijvingen	-1.289	-1.203	-961	-947	-897	-904
Waardeverminderingen	-	-	-	-	-	39
Voorzieningen voor risico's en kosten	-116	-25	50	51	40	-141
Andere bedrijfskosten	-92	-114	-57	-51	-140	-135
<b>Bedrijfswinst (bedrijfsverlies)</b>	<b>1.721</b>	<b>1.088</b>	<b>1.540</b>	<b>1.230</b>	<b>971</b>	<b>928</b>
<b>Financieel resultaat</b>	<b>127</b>	<b>-215</b>	<b>-22</b>	<b>-92</b>	<b>-56</b>	<b>-135</b>
<b>Uitzonderlijk resultaat</b>	<b>138</b>	<b>205</b>	<b>49</b>	<b>414</b>	<b>298</b>	<b>177</b>
<b>Winst (Verlies) van het boekjaar</b>	<b>1.986</b>	<b>1.078</b>	<b>1.567</b>	<b>1.552</b>	<b>1.213</b>	<b>970</b>

# BALANS SOWEPO

ACTIVA (In K EUR)	2023	2022	2021	2020	2019	2018
<b>Vaste activa</b>	<b>3.256</b>	<b>3.525</b>	<b>3.787</b>	<b>4.021</b>	<b>2.691</b>	<b>1.161</b>
Oprichtingskosten	-	-	-	-	-	-
Immateriële vaste activa	5	14	36	74	87	52
Materiële vaste activa	3.243	3.503	3.741	3.937	2.597	1.103
Financiële vaste activa	8	8	10	10	6	6
<b>Vlottende activa</b>	<b>1.319</b>	<b>1.056</b>	<b>1.393</b>	<b>737</b>	<b>1.169</b>	<b>1.468</b>
Vorderingen op meer dan één jaar	-	-	-	-	-	-
Voorraden en bestellingen in uitvoering	69	99	68	74	64	86
Vorderingen op ten hoogste één jaar	858	625	637	521	618	434
Geldbeleggingen	-	-	-	-	-	-
Liquide middelen	333	260	607	77	418	855
Overlopende rekeningen	59	72	81	65	69	93
<b>TOTAAL DER ACTIVA</b>	<b>4.575</b>	<b>4.581</b>	<b>5.180</b>	<b>4.758</b>	<b>3.859</b>	<b>2.929</b>

PASSIVA (In K EUR)	2023	2022	2021	2020	2019	2018
<b>Eigen Vermogen</b>	<b>1.079</b>	<b>1.039</b>	<b>1.367</b>	<b>1.467</b>	<b>1.664</b>	<b>1.574</b>
Kapitaal	-	-	-	-	-	-
Bestemde fondsen	186	186	186	300	300	300
Overgedragen winst/ (verlies)	822	757	1.054	1.009	1.183	1.152
Kapitaalsubsidies	71	96	127	158	181	122
.	.	.	.	.	.	.
<b>Voorzieningen voor risico's en kosten</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Schulden</b>	<b>3.496</b>	<b>3.542</b>	<b>3.813</b>	<b>3.291</b>	<b>2.195</b>	<b>1.055</b>
Schulden op meer dan één jaar	2.238	2.451	1.882	2.042	1.015	215
Schulden op meer dan één jaar die binnen het jaar vervallen	213	231	236	184	119	131
Financiële schulden	-	-	809	-	-	-
Handelsschulden	113	133	266	564	626	215
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen	-	1	14	18	-	-
Schulden m.b.t. belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	759	597	524	348	331	339
Overige schulden	118	107	48	128	77	101
Overlopende rekeningen	56	22	34	7	27	54
<b>TOTAAL DER PASSIVA</b>	<b>4.575</b>	<b>4.581</b>	<b>5.180</b>	<b>4.758</b>	<b>3.859</b>	<b>2.629</b>



# RESULTATENREKENING SOWEPO

(In K EUR)	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Bedrijfsopbrengsten	5.566	4.841	4.804	4.210	4.397	4.189
Omzet	2.532	2.258	2.440	1.970	2.159	2.069
Voorraadmutatie	5	3	1	-1	-6	3
Geproduceerde vaste activa	-	-	-	7	2	3
Subsidies	2.851	2.477	2.226	1.858	1.899	1.797
Niet-recurrente bedrijfsopbrengsten	47	25	47	35	-	-
Andere bedrijfsopbrengsten	132	78	90	341	343	317
<b>Bedrijfskosten</b>	<b>-5.469</b>	<b>-5.105</b>	<b>-4.836</b>	<b>-4.349</b>	<b>-4.305</b>	<b>-3.913</b>
Handelsgoederen, grond en hulpstoffen	-148	-235	-320	-181	-142	-121
Diensten en diverse goederen	-579	-566	-488	-445	-392	-414
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	-4.320	-3.848	-3.578	-3.362	-3.540	-3.182
Afschrijvingen	-348	-405	-416	-336	-219	-181
Niet-recurrente bedrijfskosten	-31	-23	-11	-9	-	-
Andere bedrijfskosten	-44	-28	-23	-16	-12	-14
<b>Bedrijfswinst (bedrijfsverlies)</b>	<b>97</b>	<b>-264</b>	<b>-32</b>	<b>-139</b>	<b>92</b>	<b>276</b>
<b>Financieel resultaat</b>	<b>-20</b>	<b>-21</b>	<b>-24</b>	<b>-23</b>	<b>4</b>	<b>-16</b>
<b>Uitzonderlijk resultaat</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-56</b>	<b>-22</b>
<b>Belastingen</b>	<b>-12</b>	<b>-12</b>	<b>-12</b>	<b>-12</b>	<b>-9</b>	<b>-8</b>
<b>Winst (Verlies) van het boekjaar</b>	<b>65</b>	<b>-297</b>	<b>-68</b>	<b>-174</b>	<b>31</b>	<b>230</b>

# AFKORTINGEN

5S	5S is een begrip uit de Japanse managementfilosofie "Lean manufacturing", dat refereert aan vijf Japanse woorden die "schoonmaken" of "opruimen" betekent. Scheiden – Schikken – Schoonmaken – Standaardiseren – Standhouden of Systematiseren
ABWV	Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLVB	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
ACV Puls	Bediendenvakbond ACV
AEEA	Afgedankte Elektrische en Elektronische Apparaten
AMA	ArbeidsMatige Activiteiten
Art. 60	Het is een vorm van sociale bijstand die het OCMW in staat stelt om werk aan te bieden aan een persoon die nog nooit actief was op de arbeidsmarkt of die ervan is afgedwaald.
AV	Algemene Vergadering
BO	Bestuursorgaan
BUSO	Buitengewoon Secundair Onderwijs
CO2	Koolstofdioxide
CPBW	Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk
CRT	Cathode Ray Tube
DNA	desoxyribonucleïnezuur
DIVOC	Digitale Versterking van Onze Competenties
DWI	Dynamische WerkInstructie
DWSE	Departement Werk en Sociale Economie, het overheidsdepartement dat alles regelt wat sociale economie en in het bijzonder maatwerkbedrijven aangaat
Eg	De werkelijke ernstgraad is de verhouding van het aantal werkelijk verloren kalenderdagen ingevolge arbeidsongevallen (op de arbeidsplaats), tot het aantal uren blootstelling aan het risico, vermenigvuldigd met 1 000.
EHBO	Eerste Hulp Bij Ongevallen
ERP	Enterprise Resource Planning, software die de operationele en financiële bedrijfsprocessen steunt
EU	Europese Unie
FAWV	Federaal Agentschap voor de veiligheid van de voedselketen
Fg	De frequentiegraad is de verhouding van het totale aantal ongevallen (op de arbeidsplaats) met de dood of een volledige ongeschiktheid van ten minste een dag tot gevolg, de dag van het ongeval niet meegerekend, tot het aantal uren blootstelling aan het risico, vermenigvuldigd met 1 000 000 (om een werkbaar cijfer te krijgen).
FIFO	First In, First Out
FPD	Flat Panel Display
GDPR	General Data Protection Regulation
GTB	Gespecialiseerd Team Bemiddeling, deel van VDAB dat specifieke toeleiding richting maatwerk tot zijn domein heeft
HR	Human Resources, personeelszaken

ICF-indicering	Indicering volgens de standaard van International Classification of Functioning, Disability and Health
IFS	International Food Standards
IMW	Individueel Maatwerk
ISO	International Organisation for Standardization
IT	Information Technology
LED	Light-emitting diode
LMS	Learning Management System
kW	KiloWatt
kWh	Kilowattuur
kWp	KiloWattPiek. Of het maximaal elektrisch vermogen bij standaardomstandigheden
LDPE	Lage Dichtheid PolyEtheen
MWh	megawattuur
NEC	Normaal Economisch Circuit
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OR	Ondernemingsraad
OVE	Overig elektromateriaal, de restfractie van AEEA (van GSM over stofzuiger tot ...)
PBM	Persoonlijke Beschermingsmiddelen
PmAB	Personen met een ArbeidsBeperking
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
PV	Photo Voltaic
SDG	Sustainable Development Goal
SDWI	Slimme Dynamische WerkInstructies
SINE	Medewerkers die vallen onder de regeling van Sociale INschakelingsEconomie
TPO	Thermoplastische olefine
TVM	TV's en Monitoren
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIK	Veiligheidsinstructiekaart
VITA	Via Inschakeling Talenten Activeren
VOP	Medewerkers die in aanmerking komen voor de Vlaamse OndersteuningsPremie
VTE	Voltijdse equivalenten
VTO	Vorming Training Opleiding
VZ	voorzitter
vzw	vereniging zonder winstoogmerk
WOP	WerkOndersteuningsPakket









FORENA



Sowepo vzw | Vlaanderenlaan 25-27, 8970 Poperinge |  
[www.sowepo.be](http://www.sowepo.be) - [info@sowepo.be](mailto:info@sowepo.be) | BE0431.297.632

't Veer vzw | Industrielaan 32, 8930 Menen |  
[www.tveer.be](http://www.tveer.be) - [info@bw-tveer.be](mailto:info@bw-tveer.be) | BE0425.410.920

