

INHOUDSOPGAVE

1	ONZE ORGANISATIE	6
1.1	Forena in een notendop	6
1.2	Onze geschiedenis	6
1.3	Coördinaten	7
1.4	Waarvoor staat Forena Groep?	7
1.5	Onze structuur	8
1.5.1	Organigram	8
1.5.2	Algemene vergadering (AV)	10
1.5.3	Bestuursorgaan (BO)	10
1.5.4	Ondernemingsraad (OR)	10
1.5.5	Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)	11
1.5.6	Syndicale delegatie	12
1.6	Onze locaties	13
1.7	Onze kwaliteitslabels	14
1.8	Onze duurzaamheid in beeld	14
1.9	Onze partners	15
2	PEOPLE	16
2.1	Aantal personeelsleden	16
2.2	Woonplaats en bereikbaarheid	18
2.3	Afkomst	18
2.4	Leeftijd	20
2.5	Aanwezigheidsbeleid	21
2.5.1	Evolutie van het ziekteverzuim	21
2.5.2	Progressieve tewerkstelling	22
2.5.3	Werkloosheid	23
2.6	Opleiding	24
2.6.1	Aantal opleidingsuren	25
2.6.2	Aantal formele vs informele opleidingen in 2022	25
2.7	Activering	26
2.7.1	VITA: Via Inschakeling Talenten Activeren	26
2.7.2	Artikel 60 en stages	27
2.7.3	Arbeidsmatige activiteiten	27

2.8	Instroom, opstroom en doorstroom	31
2.8.1	Trajecten op de participatieladder	31
2.8.2	Rekrutering doelgroep	33
2.8.3	Doorstroom	36
2.9	Kwaliteit: klanttevredenheidsbevraging van onze maatwerkers	37
2.9.1	Informeel versus formeel klanttevredenheid	37
2.10	Veiligheid op het werk	40
2.10.1	Statistieken	40
2.10.2	Speciale acties	42
2.10.3	Veiligheidsopleiding	43
2.11	Dienst Werkbegeleiding	44
2.11.1	Dynamische Werk Instructies (DWI)	44
2.11.2	DIY-IIOT: Do It Yourself – Industrial Internet of Things	44
2.11.3	3D Printing	45
2.11.4	Pick-to-Balance	46
2.11.5	Opleiding Kaizen	46
2.11.6	Green Power Challenge	46
3	PROFIT	47
3.1	Financieel beheer: balans en resultatenrekening	48
3.2	Sales	50
3.2.1	Algemeen	50
3.2.2	Prijsstijgingen, prijsstijgingen, prijsstijgingen	51
3.2.3	Samen op weg naar meer circulariteit	51
3.2.4	Bedrijvencontactdagen	52
3.3	Aankoop	53
3.4	Activiteiten	54
3.4.1	Overzicht	54
3.4.2	De hoogtepunten van onze afdelingen in 2022	55
4	PLANET	61
4.1	Ontharding van ons bedrijfsterrein	61
4.2	Grenslaan is Circulair: Circulaire Week	61
4.3	Elektrificatie	62
4.4	Groene stroom	62
4.5	Energie	63
4.6	Energiebewustzijn	65
4.7	Voka Charter Duurzaam Ondernemen	65

5	BIJLAGEN	66
5.1	Bijlage 1: Balans't Veer	66
5.2	Bijlage 2: Resultatenrekening't Veer	67
5.3	Bijlage 3: Balans Sowepo	68
5.4	Bijlage 4: Resultaatrekening Sowepo	69
5.5	Afkortingen	70

VOORWOORD



2022... een strijd op alle vlakken.

“And it ain’t over yet”, schreef ik vorig jaar in het voorwoord. Ik doelde hiermee op een aanhoudende moeilijke periode o.a. op het vlak van tewerkstelling getriggerd door een veelheid aan factoren. Het is alvast zo gebleken. En ik vrees hetzelfde te moeten herhalen voor het komende jaar.

Alsof COVID nog niet genoeg in gang had gezet, zijn naast de grondstofprijzen ook de energiekosten geëxplodeerd na de inval van Rusland in Oekraïne. Dit stuwde de inflatie tot ruim boven de 10%. De gevolgen bleven niet uit. Het orderboek werd getorpedeerd en na het verlof piekte de werkloosheid bij momenten tot boven de 20%.

Gelukkig waren niet alle klanten geïmpacteerd. Binnen de Forena Groep kwam, door deze aanhoudende tegenslagen, de kwetsbaarheid van Sowepo naar boven. Een algemene daling van orders binnen de top 5-klanten deed zich voor. Bij ‘t Veer waren er gelukkig sterkhouders die de sterke daling binnen een aantal andere afdelingen opvingen. Hier werkte de schaalgrootte en de grotere diversiteit als buffer. Maar terzelfdertijd toonde onze grootste klant Galloo dat het verliezen van een deel van het Recupelcontract ook ‘t Veer kwetsbaar maakt. Daarenboven staan de éénvoudige verpakkingafdelingen voor onze zwakkere werknemers, door de hoge inflatie met zijn impact op de loonkosten, nu nog sterker onder druk.

Het blijft primordiaal om te diversifiëren over klanten en sectoren heen. Alsook dat elke klant voor onze organisatie rendabel moet zijn om de toekomst van de anderen niet in gevaar te brengen. Alleen zo kunnen we tegenslagen overleven. Om dit te doen, moeten we voldoende schaalgrootte hebben en samenwerken over de sites heen.

CONTINGENT

Het goede nieuws kwam uit onverwachte hoek. Na jaren van smeken om bijkomend contingent ‘collectief maatwerk’ werd het ons plots in de schoot geworpen. Naast herverdeling van contingent die andere maatwerkbedrijven niet konden invullen, was er ook het project van de klimaatjobs waarop we aanspraak maakten. Het leverde voor de Forena Groep een belangrijk bijkomend contingent van 23,50 VTE op.

Echter blijkt het invullen van dit contingent moeilijk op twee vlakken. Op korte termijn is de werkloosheid een hindernis om bijkomende medewerkers te plaatsen. Los daarvan en belangrijker op lange termijn is het lage aanbod aan mensen met een erkenning 'collectief maatwerk' in beide regio's. Om het contingent op peil te houden, moeten onze HR-afdelingen continu blijven rekruteren.

SAMEN STERK

2022 toonde nogmaals aan dat de schaalvergroting binnen de Forena Groep een juist gekozen pad is voor beide organisaties. Elke activiteit staat bloot aan het feit dat ze onverwacht en hard getroffen kan worden en dit ongeacht hun voorgaande bloei. Samenwerking solidariseert winst en verlies.

Samen sterk. Er zijn sinds de start al heel wat praktische samenwerkingen binnen de huidige personele unie voor beide sites op te tekenen. Daarom wenst het Bestuursorgaan resoluut de kaart van de fusie te trekken. Ze heeft hiertoe de voorbereiding aan directie en management van beide organisaties toevertrouwd. Het voorbije jaar heeft ons erop gewezen dat het versnellen van dit proces de beste optie is. Het gezamenlijk jaarverslag is er de symbolische weergave van.

2023 hebben we als moeilijk ingeschat omdat de commerciële onzekerheid ons nog parten speelt. Maar mocht het iets beter zijn dan onze pessimistische veronderstellingen, dan spartelen we ons er wel door. Desondanks ligt er veel werk op de plank om de fusie in goede banen te leiden in alle domeinen van de bedrijfsvoering. Gelukkig staat het team in de steigers om dit aan te vatten.

Maar het belangrijkste zal zijn om alle medewerkers te overtuigen dat dit de weg is om zowel voor hen als voor zij die na hen komen, een bloeiende werkplek te voorzien. Met deze gedachte vatten alle partners de fusiegesprekken aan.

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

Gunther Bamelis
Algemeen Directeur Forena Groep

1 ONZE ORGANISATIE

1.1 Forena in een notendop

Forena startte in mei 2021 als personele unie van de maatwerkbedrijven 't Veer en Sowepo. Dit samenwerkingsverband stelt zo'n 800 personen tewerk. Onze groep creëert tewerkstelling voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Forena is een partner in onderaanneming voor bedrijven in diverse sectoren. Deze opdrachten voeren wij uit in onze vestigingen in de industriezone Grensland Menen en de bedrijvenczone van Poperinge. Forena Groep zet ook sterk in op enclavewerking, waarbij onze medewerkers de opdracht ter plaatse bij onze klanten uitvoeren.

1.2 Onze geschiedenis

Beide maatwerkbedrijven hebben sterke historische wortels in het maatwerklandschap.

1984	Herman Wenes start 't Veer op in Rekkem met vijf medewerkers met een psychiatrische problematiek.
1987	Sowepo is ontstaan uit de mannenopvang 'De Korenaar': 8 medewerkers worden er tewerkgesteld. 't Veer verhuist naar industriezone Menen. Zestig mensen vinden er werk.
1990	't Veer breidt zijn doelgroep (mensen met een psychiatrische problematiek) uit naar andere risicogroepen.
1994	't Veer richt een eerste enclave op bij Sadeff (nu Voestalpine) te Gits.
1995	Oprichting Sociale Werkplaatsen Poperinge . Sowepo wordt erkend door het Ministerie van Tewerkstelling.
1999	Sowepo richt een arbeidszorgcentrum op. In 2002 volgt de erkenning.
2005	't Veer breidt zijn productieruimtes uit: aankoop Veer 3.
2006	't Veer rondt de kaap van de 600 werknemers.
2010	't Veer neemt nieuw hoofdkantoor in gebruik.
2015	Herman Wenes geeft de operationele leiding van 't Veer door aan Gunther Bamelis.
2016	't Veer breidt zijn productieruimtes uit: ingebruikname nieuwbouw Veer 5.
2017	Aankoop productieruimte Veer 6.
2019	De voormalige sociale en beschutte werkplaatsen worden maatwerkbedrijven.
2020	De COVID-19 pandemie overvalt Sowepo en 't Veer. Schakelen en aanpassen is de boodschap. Sowepo neemt nieuwbouw voor voedingsactiviteiten in gebruik.
2021	Forena Groep schiet uit de startblokken. Onder deze vlag vormen Sowepo en 't Veer voortaan een personele unie. Walter Bilcke geeft de operationele leiding van Sowepo door aan Gunther Bamelis.
2022	Aankoop bedrijfsruimte Veer 7

1.3 Coördinaten

Op vandaag draagt Forena Groep nog steeds het kenmerk van een personele unie. Sowepo en 't Veer hebben gelijklopende statuten, dezelfde leden in de algemene vergadering en dezelfde bestuurders in hun bestuursorgaan. Gunther Bamelis is algemeen directeur in beide organisaties. Operationeel blijven beide organisaties aparte vzw's die hun eigenheid en identiteit behouden.



Vlaanderenlaan 25-27
8970 Poperinge

Tel: +32 57 33 43 77

info@sowepo.be

www.sowepo.be

BE 0431 297 632

Industrielaan 32
8930 Menen

Tel: +32 56 51 06 40

info@bw-tveer.be

www.tveer.com

BE 0425 410 920

Toekenningsnummers label maatwerkbedrijf

110059

110129

Toegewezen contingent

90 VTE

377,5 VTE

1.4 Waarvoor staat Forena Groep?

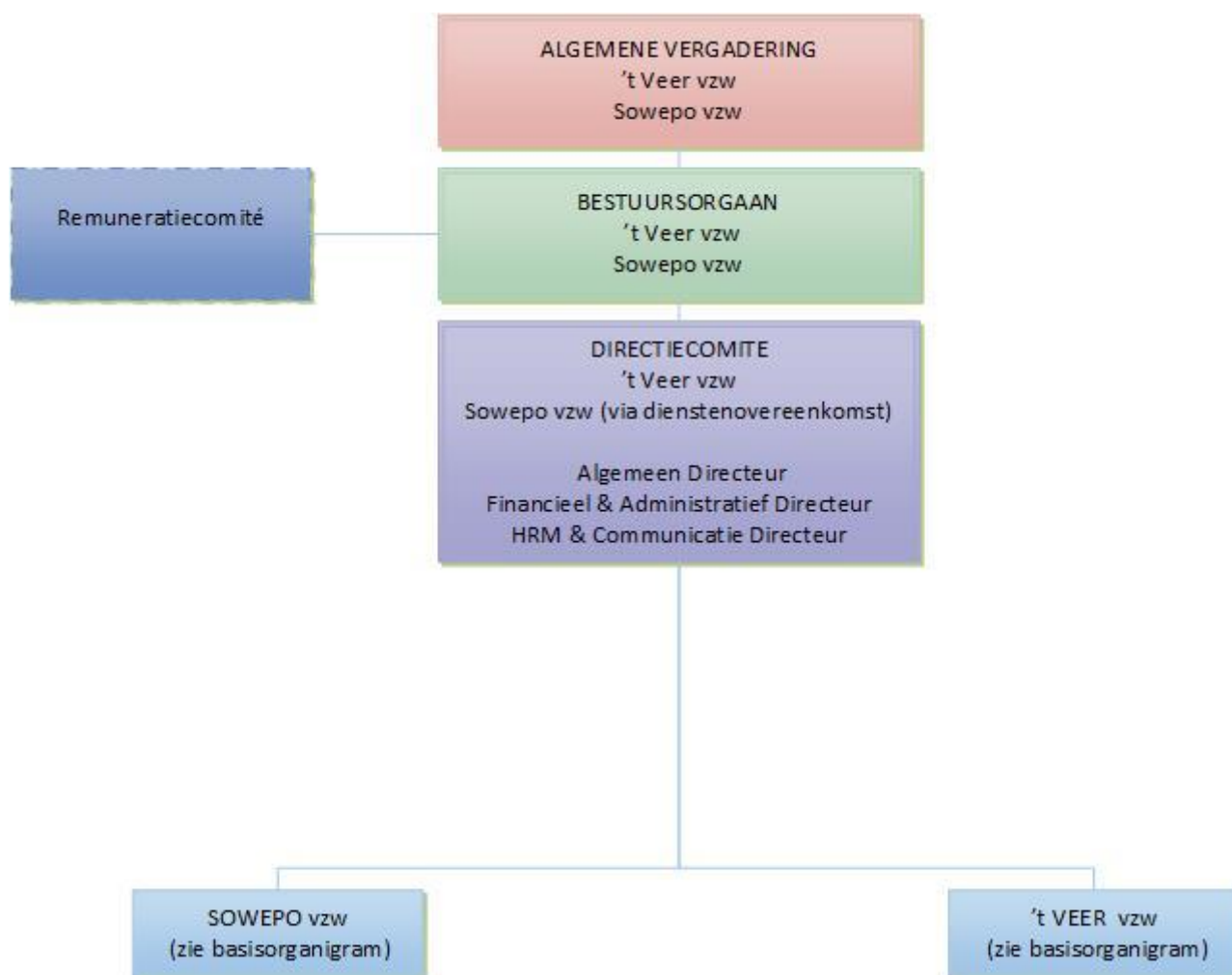
Sowepo vzw en 't Veer vzw zijn maatwerkbedrijven met een missie. Wij willen alles ondernemen wat nuttig en nodig is voor de integratie van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We voorzien voor hun doelgroepwerknemers op een systematische wijze in een kwaliteitsvolle bedrijfsvoering op het vlak van inschakeling, opleiding en begeleiding ter bevordering van duurzame loopbanen. Onze medewerkers krijgen de kans zich professioneel te vervolmaken en sommigen kunnen op termijn doorstromen binnen de sociale of reguliere economie. We hebben aandacht voor de totale persoon en werken aan de bevordering van hun zelfredzaamheid en maatschappelijke integratie.

Om deze missie te realiseren, vertaalt Forena Groep de economische activiteit op maat van onze doelgroepmedewerkers. Als toeleveringsbedrijf is Forena Groep bewust actief in diverse sectoren en diensten, zowel op onze eigen werkvloeren als op locatie bij de klant. In onze visie is het fundamenteel dat het precaire evenwicht tussen de economische aspecten van onze activiteiten en de sociale doelstellingen voortdurend bewaakt wordt. Door in te zetten op onze twee strategische assen 'mensen sterker maken' en 'werk eenvoudiger maken' verkleinen we de afstand tot de arbeidsmarkt en maken we duurzame tewerkstelling mogelijk.

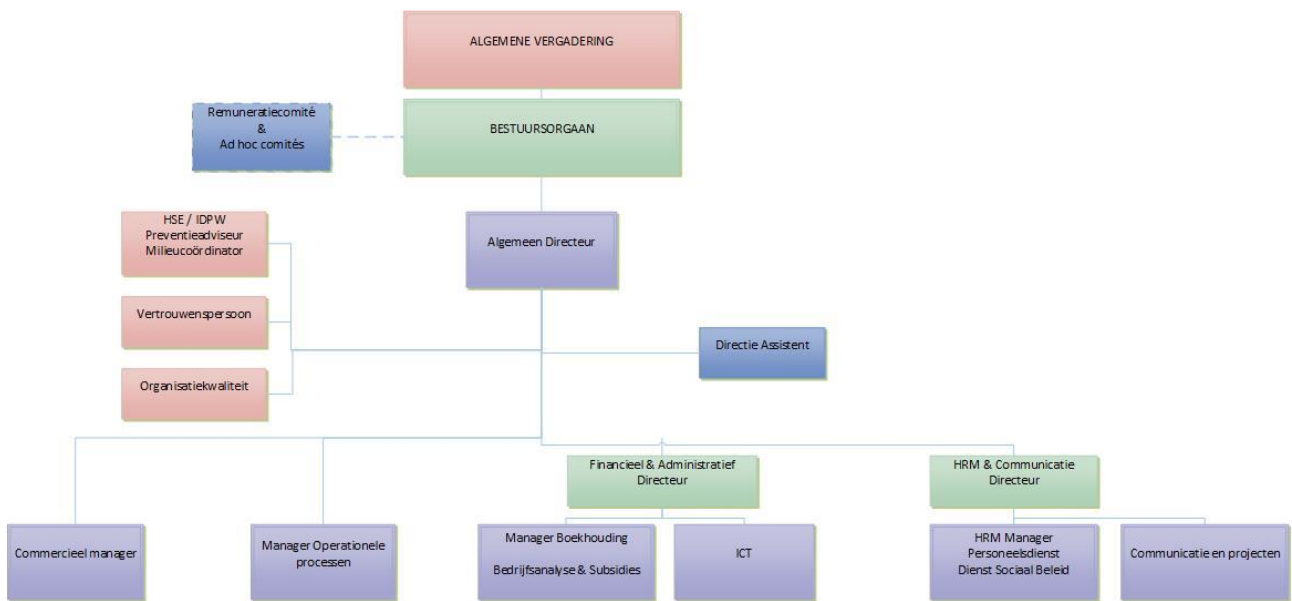
1.5 Onze structuur

1.5.1 Organigram

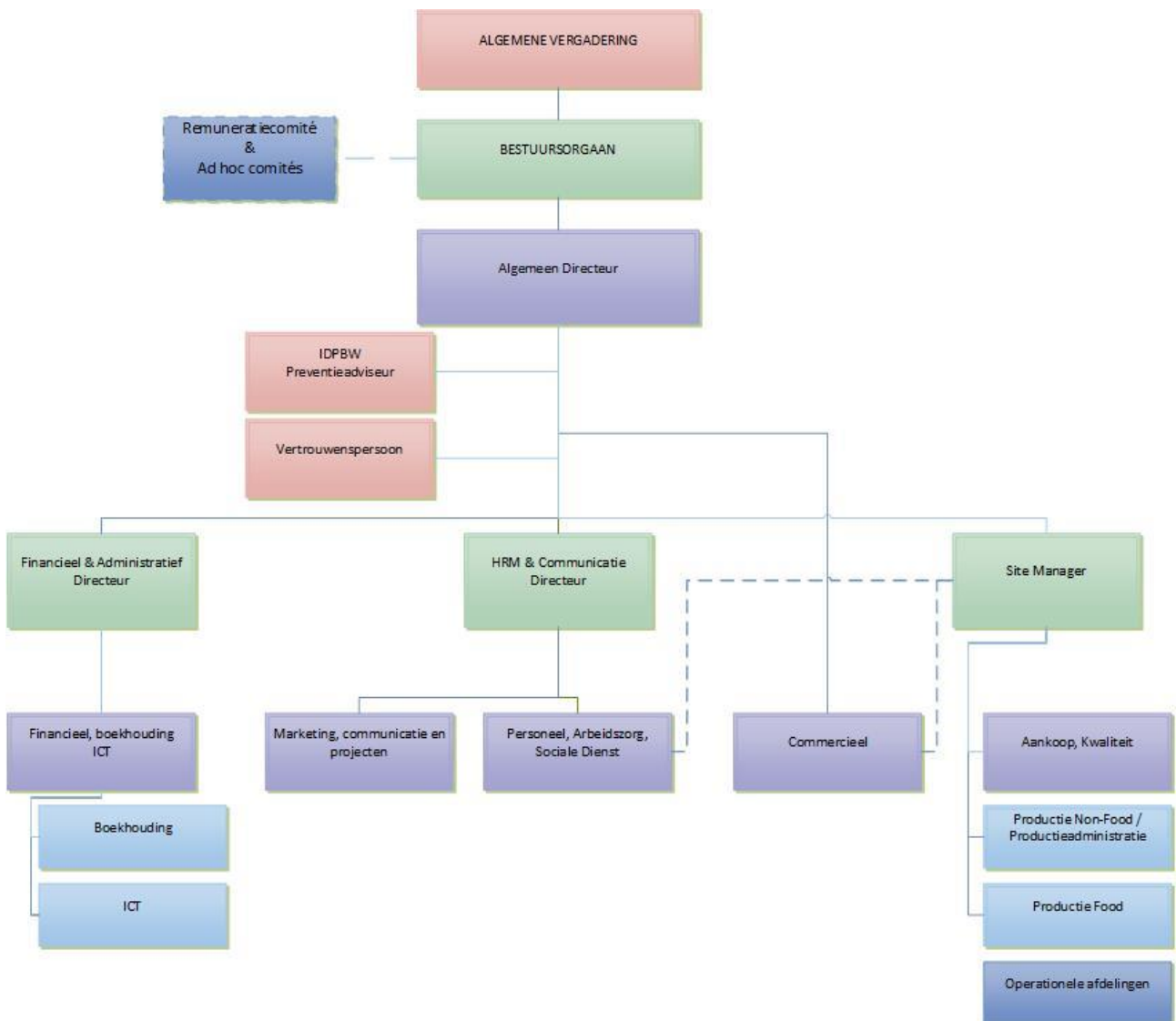
FORENA GROEP



t VEER: BASISORGANIGRAM



SOWEPO: BASISORGANIGRAM



1.5.2 Algemene vergadering (AV)

René Berton	Serge Deboever	Lieve Theys BV
Heleen Deblaere	Maka De Lameillieure	Jan Vanfleteren
Luc Demeester	Steven Deruwe	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 Vallaes

1.5.3 Bestuursorgaan (BO)

Voorzitter	Serge Deboever
Ondervoorzitter	BP.Biorg GCV, vast vertegenwoordigd door Wim Laporte
Secretaris	Frank Moerman
Bestuurder	Marc Bonte
Bestuurder	Heleen Deblaere
Bestuurder	Luc Dombrecht
Bestuurder	Lieve Theys BV, vast vertegenwoordigd door Lieve Theys
Bestuurder	Vermeersch BV, vast vertegenwoordigd door Stefaan Vermeersch

1.5.4 Ondernemingsraad (OR)

't VEER

Personeelsafgevaardigden	Personeelsafgevaardigden	Werkgeversafgevaardigden
Effectief	Plaatsvervangend	Effectief
<u>Jongeren</u>	<u>Jongeren</u>	Gunther Bamelis (VZ)
Sharon Wyffels	-	Koen Biesbrouck
<u>Bedienden</u>	<u>Bedienden</u>	Steven Buyck
Dirk Doise	-	Steven Deruwe
<u>Arbeiders</u>	<u>Arbeiders</u>	Marijke Ducatelle
Nathalie Puype	Sophie Trachez	Veerle Larmuseau
Frederick Van Craeynest	Danny Maes	Serge Deboever
Lorenzo Maddens	Bjorn De Bon	Caroline Vandeputte
Jacky Pierret	Evy Geldhof	Hans Lingier (plaatsvervangend)
Anne-Marie Dierynck	Jean-Claude Warnitz	
Rik Wyffels	Sylvie Desmet	

SOWEPO

Personeelsafgevaardigden	Personeelsafgevaardigden	Werkgeversafgevaardigden
Effectief	Plaatsvervangend	Effectief
<u>Jongeren</u>	<u>Jongeren</u>	Gunther Bamelis (VZ)
-		Marino Naeye
<u>Bedienden</u>	<u>Bedienden</u>	Pascal Debruyne
-	-	Griet Soenen
<u>Arbeiders</u>	<u>Arbeiders</u>	Hans Lingier (plaatsvervangend)
Christophe Catteau	-	
Ronny Gesquière		
Vanessa Six		
Geert Kinoo		

1.5.5 Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)

't VEER

Personeelsafgevaardigden	Personeelsafgevaardigden	Werkgeversafgevaardigden
Effectief	Plaatsvervangend	Effectief
<u>Jongeren</u>	<u>Jongeren</u>	Gunther Bamelis (VZ)
Sharon Wyffels	Stijn Verkindere	Koen Biesbrouck
<u>Bedienden</u>	<u>Bedienden</u>	Steven Buyck
Dirk Doise	-	Steven Deruwe
<u>Arbeiders</u>	<u>Arbeiders</u>	Marijke Ducatelle
Nathalie Puype	Sophie Trachez	Veerle Larmuseau
Frederick Van Craeynest	Samira Wildeman	Serge Deboever
Lorenzo Maddens	Jacky Pierret	Caroline Vandeputte
Bjorn De Bon	Evy Geldhof	Hans Lingier (plaatsvervangend)
Anne-Marie Dierynck	Francisca Thery	
Rik Wyffels	Sylvie Desmet	

SOWEPO

Personeelsafgevaardigden	Personeelsafgevaardigden	Werkgeversafgevaardigden
Effectief	Plaatsvervangend	Effectief
<u>Jongeren</u>	<u>Jongeren</u>	Gunther Bamelis (VZ)
-		Marino Naeye
<u>Bedienden</u>	<u>Bedienden</u>	Pascal Debruyne
-	-	Laurens Boutté
<u>Arbeiders</u>	<u>Arbeiders</u>	Griet Soenen
Christophe Catteau	-	Hans Lingier (plaatsvervangend)
Ronny Gesquière		
Vanessa Six		
Geert Kinoo		

1.5.6 Syndicale delegatie

't VEER

ABVV	Nathalie Puype
ACLVB	Lorenzo Maddens
ACV	Anne-Marie Dierynck
ACV	Rik Wyffels
ACV Puls	Dirk Doise

SOWEPO

ABVV	/
ACLVB	Christophe Catteau
ACLVB	Ronny Gesquière
ACLVB	Vanessa Six
ACV	Geert Kinoo

1.6 Onze locaties

't VEER

't Veer telt verschillende vestigingen in de industriezone Grensland te Menen.

- Veer 1, Industrielaan 32, 8930 Menen (hoofdzetel)
- Veer 2, Industrielaan 85, 8930 Menen
- Veer 3, Industrielaan 3, 8930 Menen
- Veer 4, Industrielaan (Galoo Recycling), 8930 Menen (eigendom Galoo nv)
- Veer 5, Industrielaan 32, 8930 Menen
- Veer 6, Industrielaan 91, 8930 Menen
- Veer 7, Industrielaan 91, 8930 Menen



SOWEPO

Sowepo telt 2 vestigingen in de industriezone Sappenleen te Poperinge.

- Sowepo 1 & 2, Vlaanderenlaan 25-27, 8970 Poperinge
- Sowepo 3 & 4, Nederlandlaan 4-6, 8970 Poperinge



1.7 Onze kwaliteitslabels



1.8 Onze duurzaamheid in beeld

In 2000 stelden de Verenigde Naties acht Millenniumdoelstellingen (MDG's) voor. De 8 doelstellingen hadden betrekking op de bestrijding van armoede. Ze waren vooral bedoeld voor de ontwikkelingslanden. In 2015 liepen de MDG's af. Het werd al snel duidelijk dat er nog veel werk aan de winkel was. Daarom werd een opvolging van de MDG's bedacht: de Sustainable Development Goals (SDG's). Deze doelstellingen zijn ruimer en ambitieuzer dan de MDG's.

De SDG's bouwen voort op de MDG's. Er zijn echter dubbel zoveel SDG's als er destijds MDG's waren. De MDG's werden aangevuld met nieuwe domeinen zoals klimaatverandering, ongelijkheid, innovatie, duurzame consumptie en productie, vrede en veiligheid. De SDG's hebben betrekking op duurzaamheid en niet enkel op ontwikkeling, zoals voorheen het geval was.

De SDG's gelden voor iedereen: landen, burgers, organisaties, overheden, bedrijven, ... Iedereen dient zijn steentje bij te dragen. Ook binnen Forena Groep willen wij graag meewerken om de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen te realiseren.

Er zijn 17 SDG's. Deze zijn onderverdeeld in vijf grote thema's: mensen, planeet, welvaart, vrede en partnerschap.





In het jaarverslag tonen we aan dat we als Forena Groep op elk van deze domeinen duurzame acties en keuzes maken. Visueel kan je doorheen het verslag zien welke SDG op welk hoofdstuk van toepassing is.

1.9 Onze partners



GROEP
MAATWERK
sociale ondernemers Vlaanderen

2 PEOPLE

2.1 Aantal personeelsleden

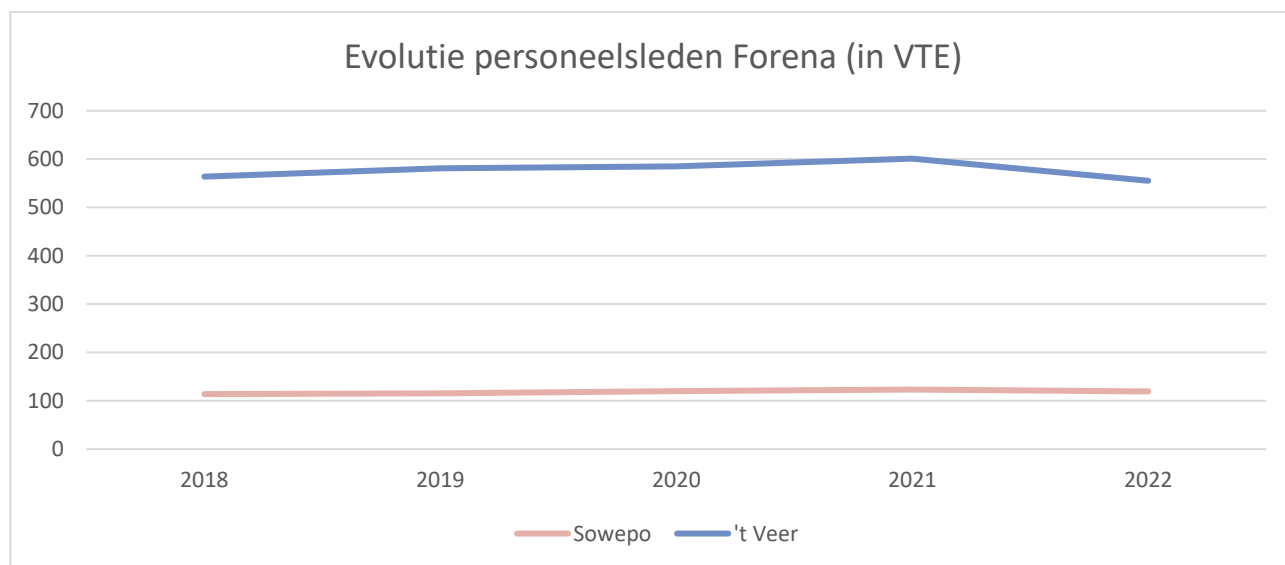


In 2021 groeide het personeelsbestand nog bij beide Forena-partners 't Veer en Sowepo. In 2022 trad er echter een daling op in het personeelsaantal. In Sowepo vond een daling met 4% plaats (ofwel 6 werknemers). In 't Veer daalde het personeelsaantal met 7% (ofwel 46 werknemers). Eind 2022 telde 't Veer 641 koppen, omgerekend komt dit op 555,20 VTE. Sowepo telde eind 2022 149 koppen, omgerekend komt dit op 119,53 VTE.

In 't Veer is deze trend in alle personeelsgroepen merkbaar. Wel is de daling het meest uitgesproken bij de "andere risicogroepen". In die groep is het personeelsaantal gedaald met 36 VTE. De oorzaak hiervan ligt voornamelijk bij het verlies van een deel van de Recupeltender waardoor de activiteit in onze recyclageafdeling gehalveerd werd. Er werden hierdoor minder SINE-werknemers in dienst genomen en tijdelijke overeenkomsten werden niet verlengd. Bij de maatwerkers is er een daling met 8 VTE. De oorzaak hiervan is ook het verlies van de Recupeltender. Gedurende enkele maanden lag de focus vooral op het herplaatsen van een aantal medewerkers en minder op nieuwe aanwervingen.

In Sowepo blijft het aantal omkaderingsleden ongeveer gelijk over de laatste 5 jaar. In VTE is er wel een lichte daling. Bij de maatwerkers keren we terug naar het niveau van 2020 na een piek in 2021. Sinds 2020 werven we ook medewerkers met een VOP-erkenning aan. Hiervan waren eind 2022 reeds 5 personen in dienst.

Beide organisaties konden in 2022 het toegewezen contingent voldoende invullen. In het vierde kwartaal van 2022 kregen zowel 't Veer als Sowepo samen een contingentverhoging van totaal 23,50 VTE. Dit betekent dat we als Forena Groep in 2023 volop dienen in te zetten op rekrutering.



Detail van de grafiek wordt in onderstaande tabellen weergegeven:

't VEER

In VTE	2018	2019	2020	2021	2022
Omkadering	55,29	59,30	68,29	68,29	66,58
Reguliere arbeiders	7,71	7,71	7,71	6,71	6,91
Maatwerk begeleidingsgraad hoog	316,00	327,00	318,00	342,00	334,31
Maatwerk begeleidingsgraad midden	48,00	40,00	42,00	37,00	39,34
Maatwerk begeleidingsgraad laag			4,00	5,00	3,88
VOP			4,00	10,00	4,45
Andere risicogroepen SINE	113,00	124,00	114,00	104,00	68,15
Langdurig zieken	24,00	23,00	27,00	28,00	31,58
Totaal	564,00	581,01	585,01	601,00	555,20

In KOPPEN	2018	2019	2020	2021	2022
Omkadering	57	62	70	70	70
Reguliere arbeiders			8	7	7
Maatwerk	430	437	432	457	451
VOP			4	11	5
Andere risicogroepen SINE	117	128	119	109	72
Langdurig zieken	30	31	36	33	36
Totaal	634	658	669	687	641

SOWEPO

In VTE	2018	2019	2020	2021	2022
Omkadering	25,50	26,18	25,03	25,83	24,33
Reguliere arbeiders	1,80	1,80	1,80	1,00	0,80
Maatwerk begeleidingsgraad hoog	86,53	83,23	79,51	83,40	78,00
Maatwerk begeleidingsgraad midden		3,90	11,40	9,10	12,10
Maatwerk begeleidingsgraad laag			0,80	0,60	
VOP			1,80	3,30	4,30
Totaal	113,83	115,11	120,34	123,23	119,53

In KOPPEN	2018	2019	2020	2021	2022
Omkadering	28	27	27	29	27
Reguliere arbeiders	2	2	2	1	1
Maatwerk (incl. langdurig zieken)	106	108	115	121	116
VOP			2	4	5
Totaal	136	137	146	155	149

2.2 Woonplaats en bereikbaarheid

In Sowepo en in 't Veer is het grootste deel van de medewerkers afkomstig uit de nabije regio. Hiermee beantwoorden zowel 't Veer als Sowepo aan de lokale nood aan tewerkstelling van kansengroepen.

't VEER

SOWEPO

Woonplaats	Aantal	%	Woonplaats	Aantal	%
Menen, Lauwe, Rekkem	243	37,91%	Poperinge	56	37,58%
Wervik, Geluwe	137	21,37%	Ieper	32	21,48%
Gullegem, Moorsele, Wevelgem	71	11,08%	Deelgemeenten Ieper	17	11,41%
Kortrijk	28	4,37%	Heuvelland	15	10,07%
Ieper	16	2,50%	Deelgemeenten Poperinge	15	10,07%
Ledegem	16	2,50%	Alveringem	3	2,01%
Bissegem, Heule	11	1,72%	Zonnebeke	3	2,01%
Dadizele, Moorslede	21	3,28%	Houthulst	2	1,34%
Beselare, Passendale, Zonnebeke	9	1,40%	Mesen	2	1,34%
Roeselare	8	1,25%	Adinkerke	1	0,67%
Andere in West-Vlaanderen	51	7,96%	Bissegem, Heule	1	0,67%
Wallonië, Moeskroen, Komen	25	3,90%	Langemark	1	0,67%
Andere België	1	0,16%	Lo-Reninge	1	0,67%
Frankrijk	4	0,62%			
Totaal aantal medewerkers	641	100%	Totaal aantal medewerkers	149	100%

2.3 Afkomst



Binnen onze Forena Groep 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.

In Sowepo blijft het aantal medewerkers dat geboren is buiten de EU stabiel. Deze medewerkers zijn voornamelijk maatwerkers. Maar ook binnen omkadering zijn er enkele medewerkers geboren buiten de grenzen van de EU. In 't Veer is het aantal werknemers met een geboorteland buiten de EU voor het eerst sinds jaren gedaald. Dit gaat gepaard met de daling van het aantal tewerkgestelde SINE-werknemers. Het aantal medewerkers van niet-Europese origine met een erkenning collectief maatwerk neemt toe.

Het zijn niet alleen maatwerkers of medewerkers uit risicogroepen die in 't Veer een kans krijgen. Ook het aantal valide medewerkers met een migratie-achtergrond neemt toe. Zij zijn hoofdzakelijk tewerkgesteld in de omkadering. In Sowepo tellen we 17 verschillende geboortelanden met een totaal van 23 medewerkers. In 't Veer komen medewerkers uit 44 verschillende geboortelanden met een totaal van 110.

't VEER

SOWEPO

Geboorteland	2021	2022	Geboorteland	2021	2022
Andere dan hieronder vermeld	22	22	Rusland	3	3
Eritrea	5	10	Angola	2	2
Afghanistan	16	8	Armenië	2	2
Marokko	9	8	Marokko	2	2
Algerije	6	7	Oekraïne	2	2
Congo	9	7	Albanië	1	1
Rusland	8	6	Burundi	1	1
Angola	5	5	Canada	1	1
Armenië	4	4	Iran	1	1
Togo	4	4	Democratische Republiek Congo	1	1
Irak	4	3	Kosovo	1	1
Kazachstan	2	3	Montenegro	1	1
Somalië	4	3	Oezbekistan	1	1
Ghana	3	2	Somalië	1	1
Iran	2	2	Sri Lanka	1	1
Ivoorkust	2	2	Tadzjikistan	1	1
Democratische Republiek Congo	2	2	Tanzania	1	1
Senegal	3	2	Eritrea	1	0
Soedan	1	2			
Thailand	2	2			
Tunesië	3	2			
Bosnië-Herzegovina	1	1			
Guinea	2	1			
Kameroen	2	1			
Syrië	5	1			
Totaal	126	110	Totaal	24	23

't VEER

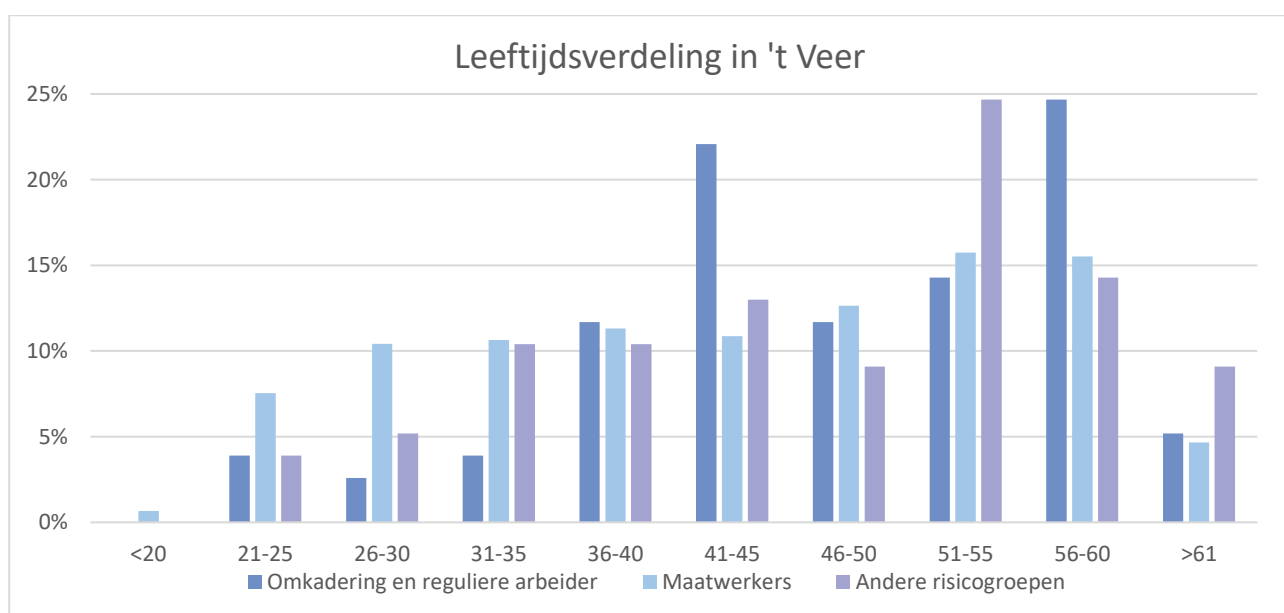
SOWEPO

Statuut	2021	2022	2021	2022
Omkadering	5	6	2	2
Maatwerkers	49	57	22	21
Andere risicogroepen	72	47	0	0
Totaal aantal	126	110	24	23
Verhouding tov alle WN	19%	17%	15%	15%

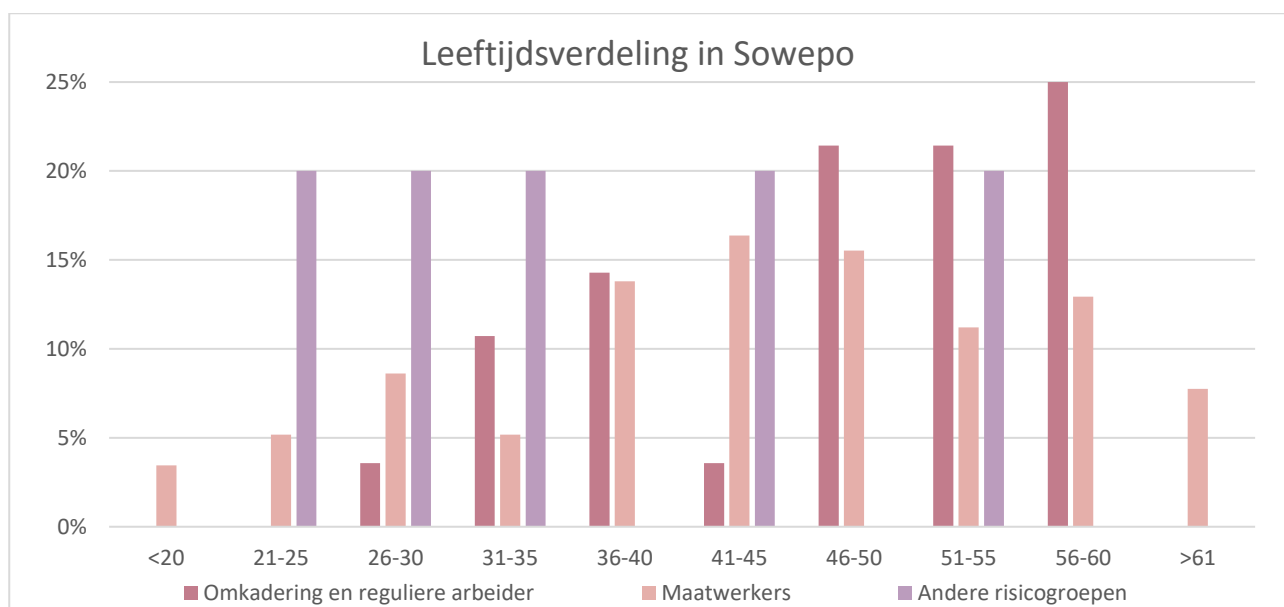
2.4 Leeftijd

Binnen de Forena Groep is ongeveer de helft van de medewerkers ouder dan 45 jaar. In 't Veer is 23% van de medewerkers ouder dan 55 jaar. Bij de maatwerkers is de leeftijdsverdeling vrij gelijkmatig. Bij 'de andere risicogroepen' is de groep van 51 tot 55 jaar sterk vertegenwoordigd. Bij de omkadering is 30% van de werknemers ouder dan 56 jaar. Dit betekent dat 23 valide personen binnen de 10 jaar onze organisatie zullen verlaten. In Sowepo zijn er qua leeftijd geen uitschieters bij de maatwerkers, maar is er eerder een gelijke verdeling over de leeftijden heen. Bij de omkadering merken we een onevenwicht en is een vierde ouder dan 56 jaar. Zowel in Sowepo als in 't Veer zal er een grote uitstroom zijn in omkaderend personeel in de komende 10 jaar. Hierdoor zal veel ervaring uit beide organisaties verdwijnen. Het wordt een uitdaging om ons als organisatie hierop voor te bereiden en te zorgen voor tijdige vervanging en kennisborging.

't VEER



SOWEPO



2.5 Aanwezigheidsbeleid

2.5.1 Evolutie van het ziekteverzuim

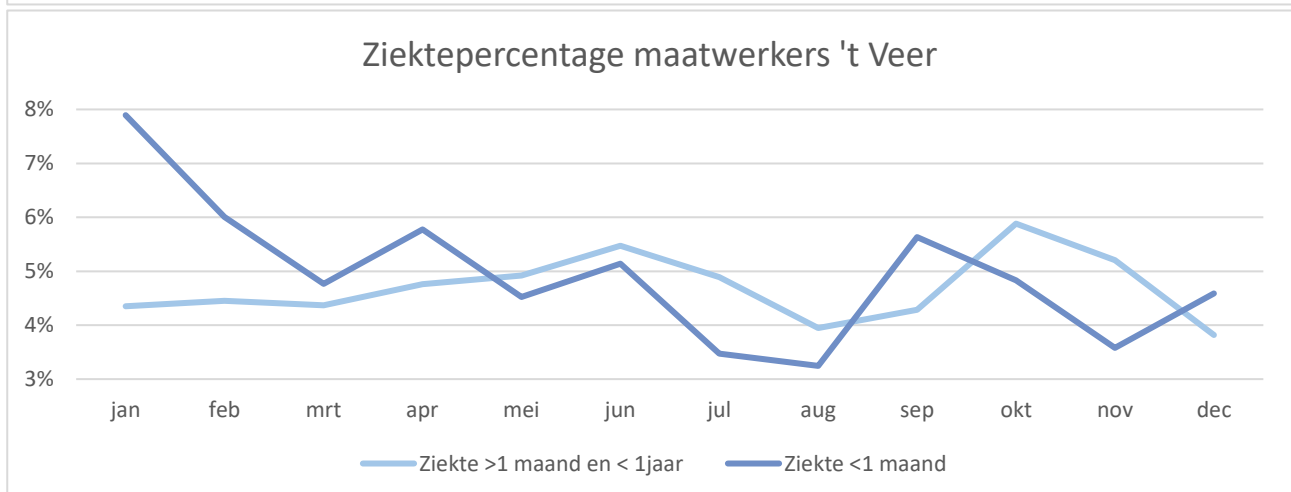
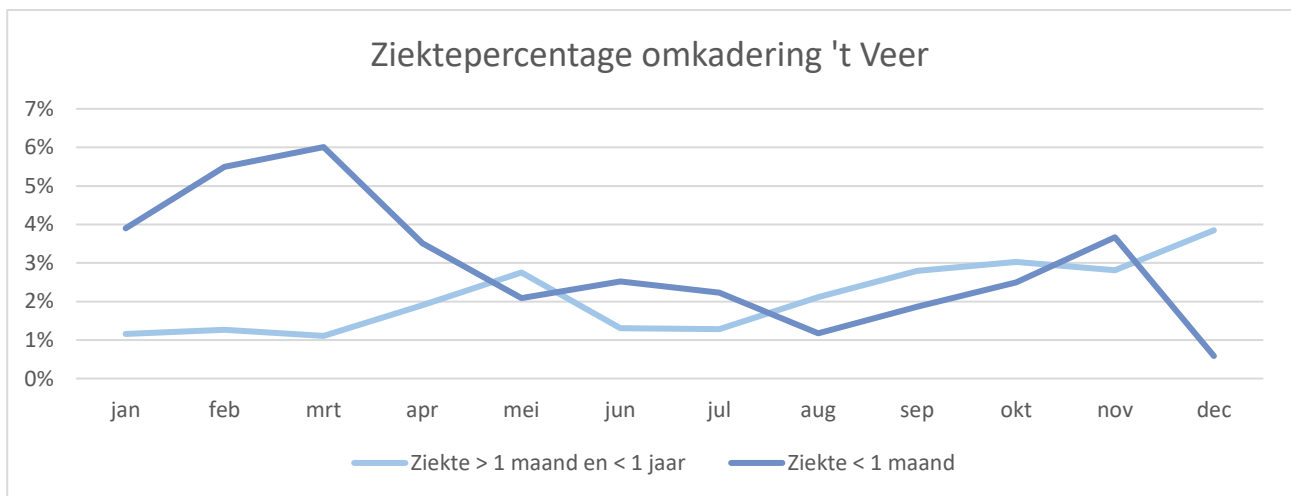
In 2022 hebben we binnen Forena Groep ingezet op gelijke cijfergegevens tussen Sowepo en 't Veer. Zo zijn vergelijkingen tussen beide partnerorganisaties makkelijker. 't Veer maakte bijvoorbeeld voor het eerst de opsplitsing tussen maatwerkers en omkadering.

In 't Veer is er zowel bij de maatwerkers als bij de omkadering ongeveer een gelijke verdeling tussen het percentage “ziekte minder dan een maand en langer dan een maand”. Bij de maatwerkers bedraagt het verzuimpercentage wel ongeveer het dubbele in vergelijking met het omkaderingspersoneel.

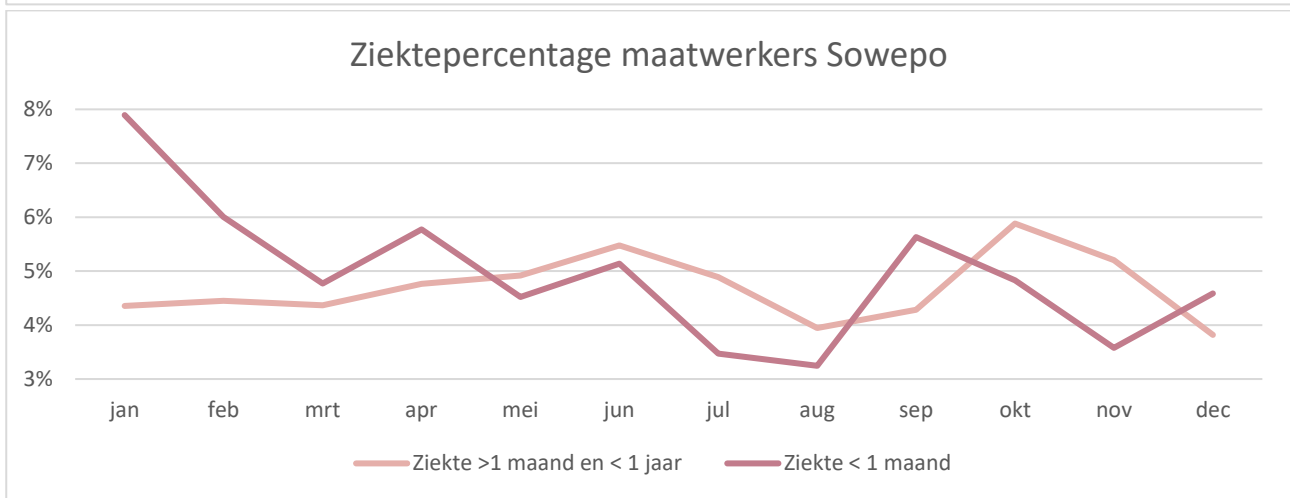
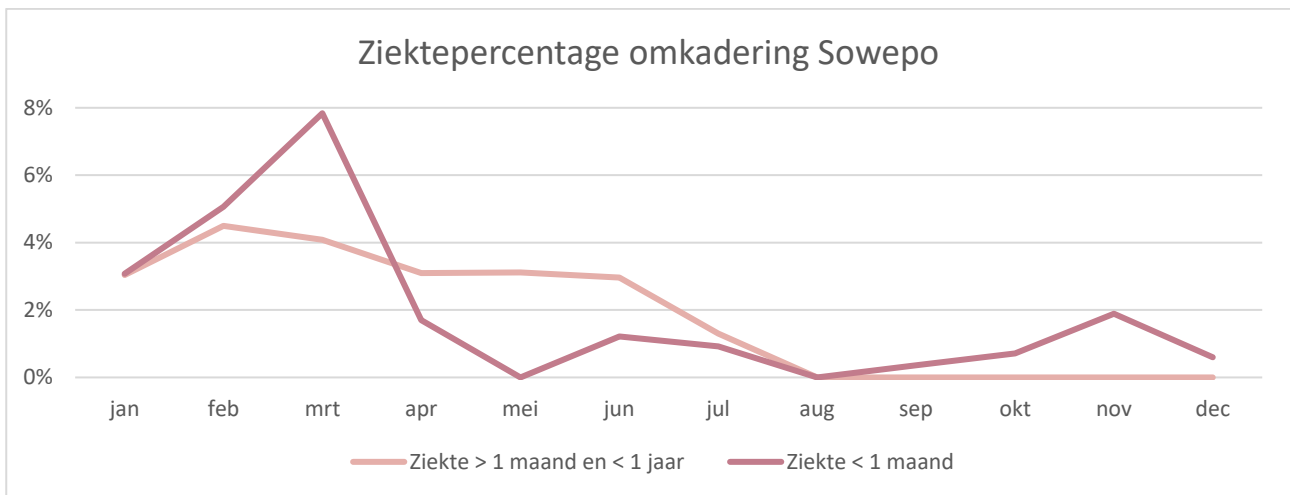
Bij Sowepo bedragen zowel de “ziektes minder dan 1 maand” als de “ziektes tussen 1 maand en 1 jaar” bij de doelgroep gemiddeld 7%. Het percentage ziekte ligt in de zomermaanden merkbaar lager dan in de wintermaanden. Bij de bedienden is het ziektepercentage veel lager. In de tweede jaarhelft waren zelfs geen “ziektes langer dan 1 maand” meer. Het ziekteverzuim manifesteert zich net zoals in 't Veer vooral in de wintermaanden.

In 2023 willen we met het volledige Forena-HR-team inzetten op een vernieuwd aanwezigheidsbeleid om het ziekteverzuim naar beneden te halen. Hierbij zal vooral ingezet worden op het terugdringen van frequente, korte ziekteperiodes.

't VEER

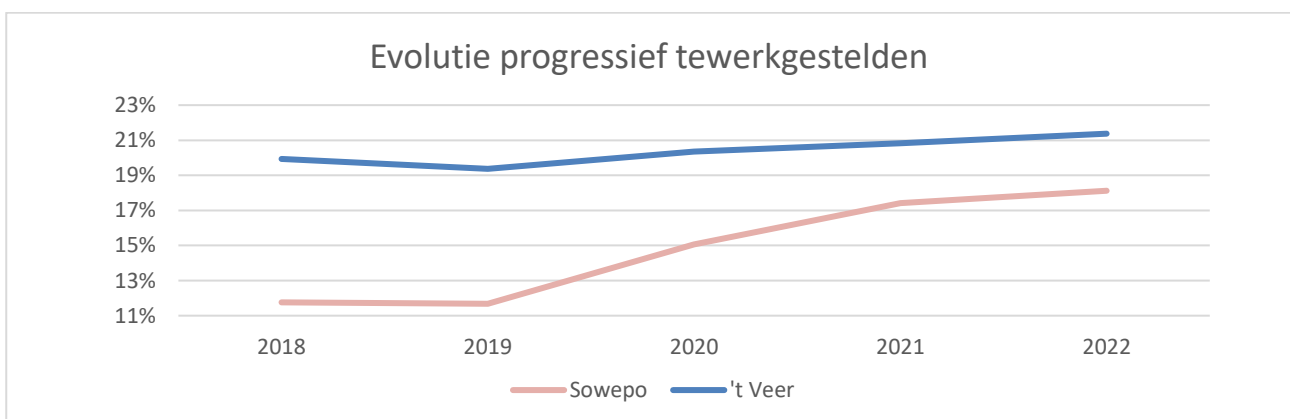


SOWEPO



2.5.2 Progressieve tewerkstelling

Het aantal progressief tewerkgestelde werknemers nam in 2022 verder toe. Enerzijds is dit statuut met een uurrooster op maat, voor veel maatwerkers die gezondheidsproblemen kennen, een goede oplossing om aan de slag te blijven. Anderzijds is dit statuut door de gunstige regelgeving voor maatwerkers zeer aantrekkelijk. De vraag van voltijdse medewerkers om over te stappen naar deeltijds progressief neemt toe. We zien echter ook een toename van werknemers die deeltijds instromen in het systeem van progressieve tewerkstelling. Het omgaan met een deeltijds arbeidsregime blijft hoe dan ook een moeilijke oefening, zowel voor productie als voor de bewaking van de invulling van het contingent.



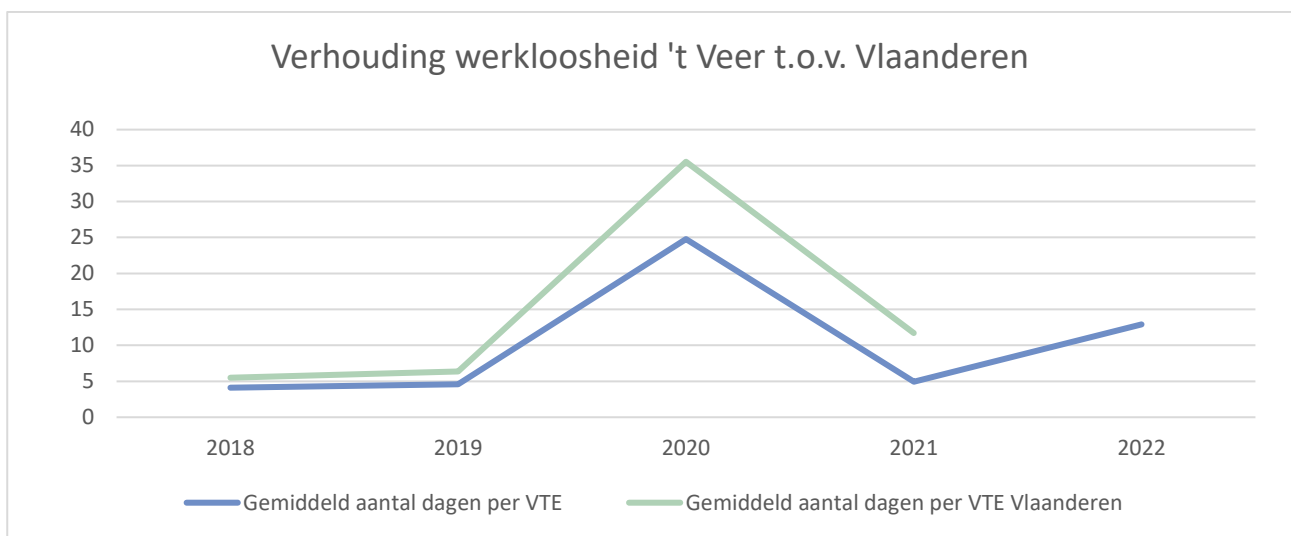
2.5.3 Werkloosheid

In 2022 steeg de werkloosheid in Sowepo terug naar het niveau van 2020. In 2021 deed zich een kleine daling voor. Maar in 2022 was er opnieuw een forse stijging van werkloosheid. De oorlog Rusland-Oekraïne en de energiecrisis waren hierbij de boosdoeners. Vooral in de tweede jaarhelft kende Sowepo een niet eerder geziene economische werkloosheid.

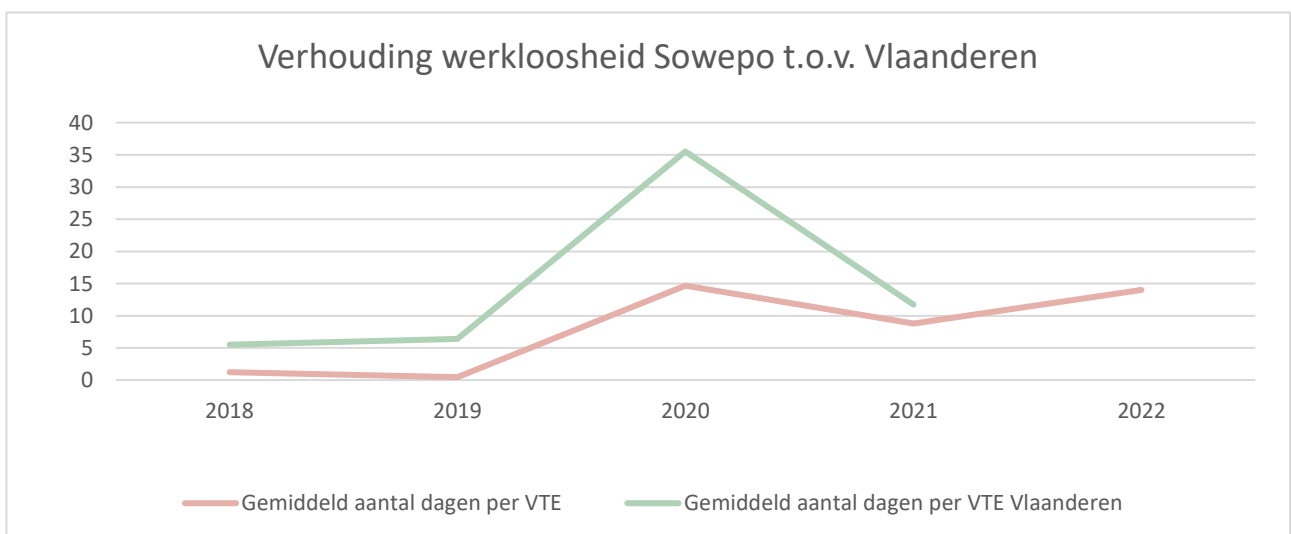
Zowel in Sowepo als in 't Veer werden stappen gezet om in de mogelijkheid te voorzien bedienden te laten stempelen.

Een vergelijking met de cijfers van alle Vlaamse maatwerkbedrijven in 2022, is nog niet mogelijk, maar we merken nu reeds bij collega-maatwerkbedrijven dezelfde trend. Groep Maatwerk communiceert dit in hun jaarverslag, waarvan de publicatie pas is voorzien in het najaar van 2023.

't VEER



SOWEPO



2.6 Opleiding



Onze formele opleidingen vinden klassikaal plaats. Veelal betekent dit dat een lesgever (intern of extern) uitleg geeft over bepaalde onderwerpen aan een beperkt groepje van medewerkers. Om het aantal formele uren te behalen doet 't Veer beroep op heel wat externe organisaties. In totaliteit volgden 101 maatwerkers één van onderstaande opleidingen:

- Energiewijzer
- Basisopleiding computer
- Fluitje van een cent
- Praat voor het ploft
- Safe 2 Work
- Pleister op de wonde
- Onthaalopleidingsdag – basisopleiding



Ook voor omkadering vonden heel wat formele opleidingen plaats: opleiding voor begeleiders in de sociale economie, opleiding Lean & Werkplaatsorganisatie, opleiding tot vertrouwenspersoon, opleiding over conflicten, weerstand en agressie, opleiding omgaan met mensen met een psychische kwetsbaarheid en opleiding suïcidepreventie. Hiermee bereikte 't Veer 57 van haar omkaderingsleden.

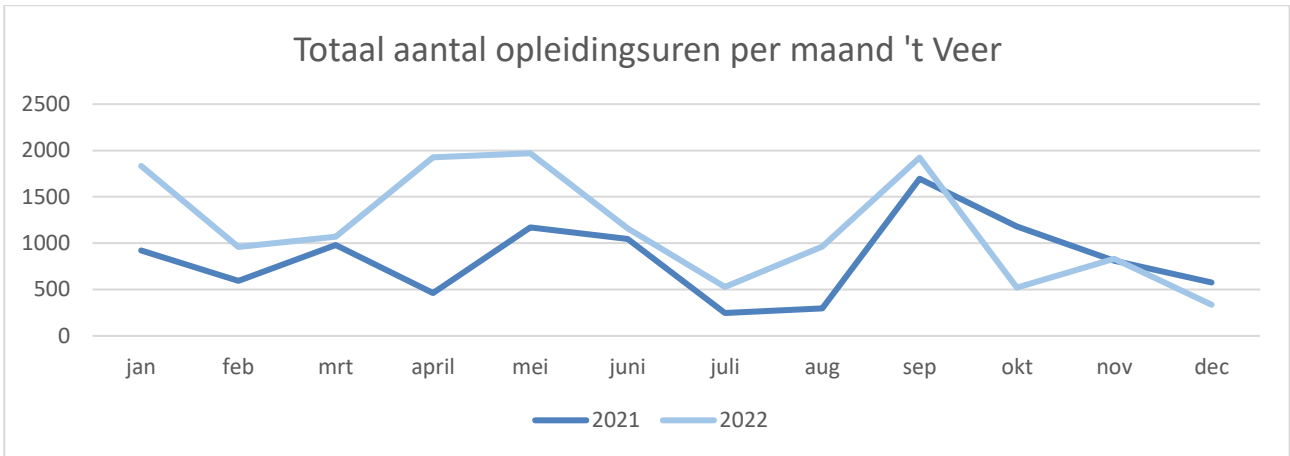
In Sowepo vonden 4.564 uren opleiding plaats in 2022.

Het grootste deel van de opleidingen zijn zowel voor maatwerkers als omkadering informeel, dit gaat voornamelijk om opleidingen op de werkvloer, zoals de inwerkperiodes, aanleren van nieuwe taken, lerende netwerken. Daarnaast werden verschillende formele opleidingen georganiseerd. Voor de maatwerkers gaat dit over persoonsgebonden opleidingen zoals computerinitiatie, “sterk in je schoenen” en energiewijzer. Ten slotte vonden in beide organisaties enkele functiespecifieke opleidingen plaats: leren rijden met reachtruck en heftruck, veiligheidsopleidingen, basiscursus begeleider op de werkvloer en EHBO.

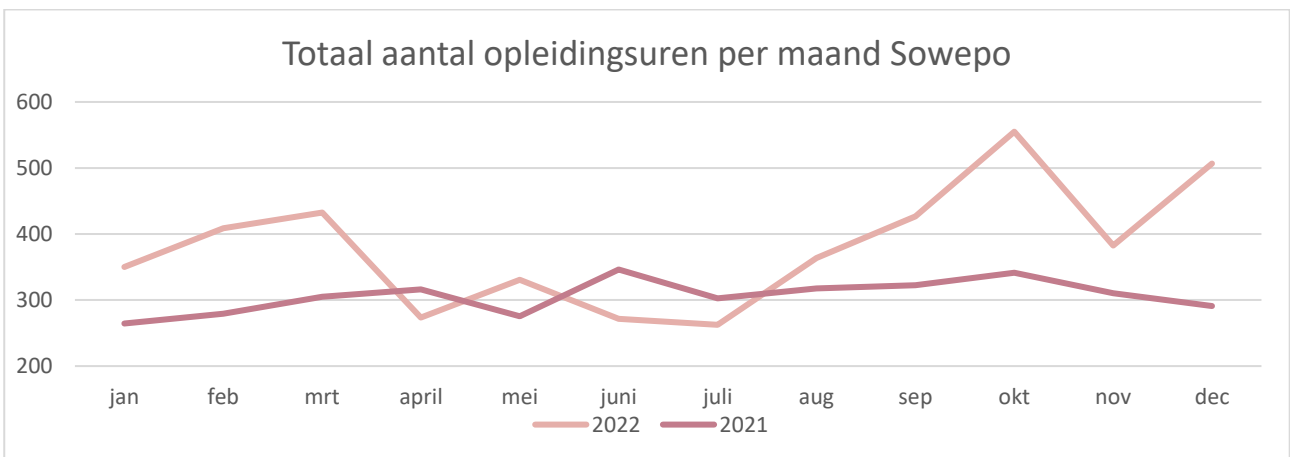
Gepresteerde opleidingsuren	2021	2022
't Veer	9 981	14 021
Sowepo	3 671	4 564

2.6.1 Aantal opleidingsuren

't VEER

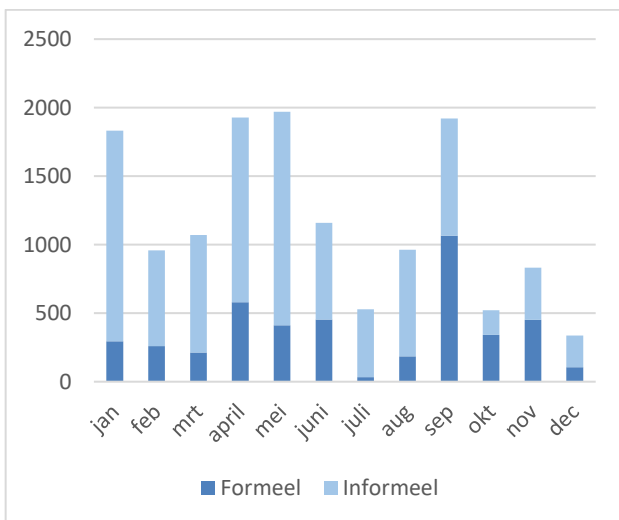


SOWEPO

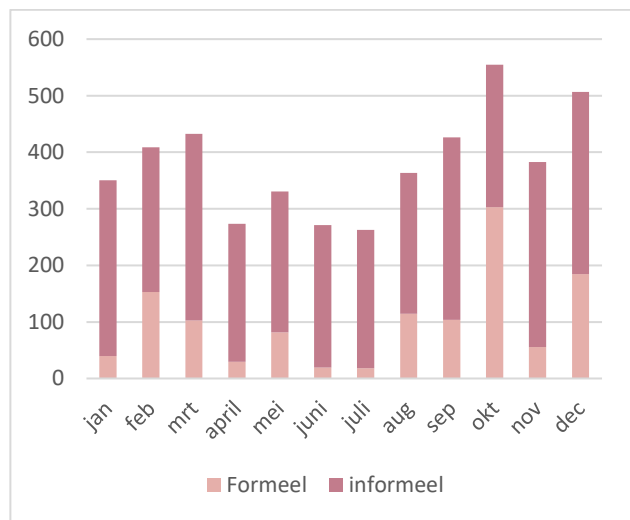


2.6.2 Aantal formele vs informele opleidingen in 2022

't VEER



SOWEPO



2.7 Activering



2.7.1 VITA: Via Inschakeling Talenten Activeren

Om voldoende instroom van nieuwe maatwerkers te borgen, zet Forena Groep sterk in op activeringstrajecten van kandidaten die nog niet werken maar die de stap willen zetten naar betaald collectief maatwerk. Dit kan op verschillende manieren: arbeidsmatige activiteiten (AMA), Art. 60-tewerkstellingen en diverse soorten stages.



In paragraaf 2.7.3, waar het in detail gaat over arbeidsmatige activiteiten, wordt toegelicht dat het afgelopen jaar Sowepo en 't Veer werk maakten van een gemeenschappelijke visie omtrent AMA. Als gevolg hiervan zal in de toekomst het communicatiebegrip 'VITA' (via inschakeling talenten activeren) in beide vzw's gebruikt worden. VITA benadrukt heel krachtig het doorstromen en activeren van medewerkers.

In 't Veer steeg het aantal uren bij AMA. Het aantal uren stages en Art. 60-tewerkstelling gaat in ups en downs en fluctueert van jaar tot jaar. In Sowepo is het aantal uren dat via activering wordt ingezet met de helft gedaald sinds 2018. Deze daling is zowel bij AMA, Art. 60, als bij stages terug te vinden. De dalende cijfers bij AMA zijn deels te wijten aan de economische situatie. Anderzijds is de gewijzigde visie op AMA eveneens een verklaring van deze trend. De dalende cijfers bij Art. 60-ers en stages, komt vooral door het verminderd werkaanbod, maar ook door het verminderde aanbod aan kandidaten.

't VEER

In uren	2018	2019	2020	2021	2022
AMA (WSE + WVG)	851	6 155	4 152	3 286	4 350
Art. 60	16 960	22 879	23 665	26 234	20 982
Stages	7 387	8 862	2 904	5 747	6 469
TOTAAL	25 198	37 896	30 721	35 267	31 801

SOWEPO

In uren	2018	2019	2020	2021	2022
AMA (WSE + WVG)	16 601	17 592	15 803	14 970	10 778
Art. 60	7 539	5 424	5 852	7 373	934
Stages	3 434	2 934	2 512	2 858	1 245
TOTAAL	27 573	25 950	24 167	25 201	12 957

2.7.2 Artikel 60 en stages

Stages worden via verschillende doorverwijzers aangevraagd en kunnen zowel kortstondig of langdurig zijn. Via de VDAB kunnen beroepsverkennde stages vanaf één week tot één maand worden georganiseerd. Schoolstages of stages via het secundair onderwijs kunnen dan weer een volledig schooljaar duren.

Sowepo werkt nauw samen met het OCMW van Poperinge en Ieper voor de Art. 60-tewerkstelling. De instroom van Art. 60-tewerkstelling was in 2022 beperkt. Enerzijds door een daling in de toeleiding vanuit de OCMW's. Anderzijds werd vanuit Sowepo heel selectief gekeken naar de aangeboden profielen, mede door de hoge werkloosheid in 2022. Enkel bij de knelpuntjobs werden Art. 60 tewerkstellingen opgestart. Ook bij de stages kon niet steeds voldoende werk worden aangeboden, waardoor een sterke daling in uren merkbaar is.

In 't Veer is verder gebouwd op de goede samenwerking met GTB/VDAB van regio Mene. Zij zorgen voor een continue stroom van nieuwe aanmeldingen voor stages. Voor Art. 60-tewerkstelling rekent 't Veer op toeleiding vanuit de omliggende OCMW's: Mene, Wervik, Wevelgem, Ledegem, ... Ook in 't Veer werd op het einde van 2022, omwille van de hogere werkloosheid, op de rem gedrukt en werden minder nieuwe Art. 60-tewerkstellingen opgestart.

2.7.3 Arbeidsmatige activiteiten

2.7.3.1 Ontstaan arbeidszorg tot heden

Eind 2022 namen 't Veer en Sowepo hun AMA-beleid onder de loep. Het naast elkaar leggen van de historische gelijkenissen en verschillen tussen beide vzw's, gaf de aanzet tot de ontwikkeling van een toekomstig gemeenschappelijk gedragen Forena-AMA-beleid.

AMA is de afkorting van 'ArbeidsMatige Activiteiten', een begrip dat in 2021 gelanceerd werd ter vervanging van het begrip 'Arbeidszorg'. Toen werd tevens het onderscheid ingevoerd tussen AMA WVG (welzijn, dagbesteding) en AMA WSE (gericht op doorstroom naar betaalde tewerkstelling). De trajecten AMA WSE worden gesubsidieerd door het Departement Werk en Sociale Economie en de trajecten AMA WVG door het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.



Sowepo is sinds 2002 erkend als arbeidszorgcentrum en kent een lange en rijke geschiedenis in het aanbieden van niet-betaalde duurzame dagbesteding. Sowepo richtte zich hierbij ook tot personen die nooit in staat zouden zijn de stap te nemen richting betaald werk met ondersteuning.

't Veer kent geen geschiedenis als arbeidszorgcentrum en zag arbeidszorg steeds als een opstap richting de diverse vacatures binnen het maatwerkbedrijf.

De opsplitsing in 2021 van 'Arbeidszorg' in AMA WVG (welzijn) en AMA WSE (doorstroom), betekende evenzeer een wijziging in de subsidiemechanismen die Sowepo er stap voor stap toe dreef zich voornamelijk toe te leggen op kandidaten geïndiceerd onder AMA WSE (doorstroom).

In 2021 werden alle arbeidszorgmedewerkers door deze nieuwe regelgeving, in onderling overleg met GTB, geëvalueerd en ingeschaald (in AMA WVG of AMA WSE), waarbij in beide vzw's de grote meerderheid onder AMA WSE werd ondergebracht.

2.7.3.2 Gemeenschappelijke AMA-Forena-visie voor de toekomst

Op 9 januari 2023 keurde het bestuursorgaan volgende visie goed:

Forena ziet AMA WSE (doorstroom) als een voortraject naar een duurzame tewerkstelling.

Het AMA-traject zorgt ervoor dat mensen die nog niet klaar zijn om de stap naar betaald werk te zetten, hier op korte of middellange termijn wel klaar voor zijn.

De begeleiding op maat, het opbouwen van het uurrooster, de structuur, samenwerken met collega's, geeft de medewerkers de kracht en motivatie om stapsgewijs door te groeien naar een contract.

Door deze aanpak merken we dat de medewerkers een duurzamere tewerkstelling kunnen behouden. Ze zijn een belangrijke instroom binnen maatwerk.

AMA Welzijn zien wij niet als onze opdracht.

2.7.3.3 Samenwerkingsverbanden

Zowel 't Veer als Sowepo zochten in het verleden geïnteresseerde regionale partners met het oog op het invullen van de toegekende AMA-erkenningen. Op vandaag is 't Veer penhouder van de samenwerking met Travo en Veerkracht 4. Dit samenwerkingsverband heeft een contingent van 21 erkenningen. Sowepo is de penhouder van de samenwerking met Stuurkracht2, InterWest, De Groene Kans en Westlandia. Dit samenwerkingsverband heeft een contingent van 56 erkenningen.

Binnen hun respectievelijke samenwerkingsverband heeft 't Veer een contingent van 9 erkenningen en Sowepo 37. De samenwerkingen binnen deze verbanden lopen uitstekend. Tot op heden slagen beide samenwerkingsverbanden erin de erkenningen te behouden dankzij een goede invullingsgraad. Indien één van de partners moeilijkheden heeft met de invulling, nemen de andere partners over: samen sterk dus.

Sowepo heeft in 2022 43% van het contingent (AMA WSE) ingevuld. Door zijn samenwerkingsverband met de partners werd het contingent tot 92% ingevuld. 't Veer vulde 98,30% van zijn contingent in. Samen met de partners in het samenwerkingsverband werd zelfs 118,24% van het contingent ingevuld. Op basis van deze cijfers vraagt 't Veer extra contingent aan in 2023. Sowepo zal in 2023 een deel van zijn erkenningen ter beschikking stellen van zijn partners aangezien een contingent van 37 te groot is voor zijn instroombehoeften.

Zowel de samenwerkingsverbanden van Sowepo als van 't Veer hebben meer dan 80% contingent ingevuld, waardoor in 2023 geen contingent verloren gaat.

2.7.3.4 Instream

Instream	2018	2019	2020	2021	2022
Aanmeldingen Sowepo	41	32	20	24	22
Gestart Sowepo	16	18	7	15	9
Aanmeldingen 't Veer				17	15
Gestart 't Veer				16	15

Van alle aanmeldingen in 2022 bij Sowepo, zijn 9 van de 22 kandidaten opgestart. De voornaamste reden waarom de andere kandidaten niet zijn opgestart, komt door herhal ziekte/problematiek.

't Veer kan via GTB rekenen op een stabiele bron van instroom. Alle kandidaten die werden aangemeld, zijn opgestart (opmerking: 't Veer houdt deze cijfers pas bij sinds 2021).

De meerderheid van de aanmeldingen gebeurt door GTB. Zij blijven ook gedurende het traject de mensen begeleiden en opvolgen.



2.7.3.5 Doorstroom

Doorstroom	2018	2019	2020	2021	2022
Sowepo Doorstroom naar Maatwerk	4	4	5	3	6
't Veer Doorstroom naar Maatwerk	1	6	6	4	9

Gemiddelde duurtijd - doorstroom (gestart na 1/04/2021)	2022
Sowepo	8,2 maand
't Veer	3,4 maand

In 2022 stroomden bij Sowepo 6 personen door naar maatwerk. Bij 't Veer stroomden 9 personen door.

Bij 't Veer kiest GTB er vaak voor om de kandidaten AMA, die eerder op korte termijn kunnen doorstromen, rechtstreeks aan te melden bij 't Veer. Kandidaten die woonachtig zijn in de regio Menen met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt, komen terecht bij de partners van het samenwerkingsverband. Later kunnen deze doorstromen via AMA naar betaald werk in 't Veer. Dit zorgt ervoor dat een hele mooie en geleidelijke overgang kan worden voorzien, van veel zorg, naar een volwaardige, duurzame betaalde tewerkstelling op maat van de personen in kwestie.

Sowepo kan in Poperinge momenteel geen beroep doen op een AMA-initiatief die een voortraject aanbiedt. Om finaal een duurzame betaalde tewerkstelling te bereiken, is het belangrijk om het AMA-traject niet te overhaasten. Daarom wordt voor kandidaten die woonachtig zijn in regio Poperinge een voortraject van 6 maanden voorzien (als alternatief van een voortraject bij een partner), waardoor de gemiddelde doorstroomtijd langer duurt dan bij 't Veer.

Als maatstaf in ons beleid voor de toekomst voorspellen we dat een AMA-traject in 't Veer gemiddeld 6 maand zal duren en in Sowepo 12 maanden. Let op: dit is een inschatting. Sommige medewerkers stromen sneller door, anderen hebben meer tijd nodig.

Vooropgestelde trajectduur in maand uitgedrukt	't Veer	Sowepo
Voortraject	0	6
Doorstroomtraject	6	6
Totale trajectduur	6	12

Alle personen van AMA WSE-trajecten, die in 2022 doorstroomden naar maatwerk, zijn nog steeds in dienst op 1/1/2023. Dit toont aan dat een AMA WSE-traject duurzame tewerkstelling genereert.

2.7.3.6 Uitstroom uit AMA (opwaarts en neerwaarts)

Doorstroom	2018	2019	2020	2021	2022
Uitstroom Sowepo	20	20	14	10	24
Uitstroom 't Veer	1	14	7	7	18

In 2022 werden 24 trajecten in het traject AMA WSE bij Sowepo beëindigd. Hiervan stroomden 6 medewerkers door naar maatwerk (zie vorige paragraaf), 6 personen wijzigden na hun evaluatie naar een traject AMA WVG. De overige trajecten werden definitief stopgezet. De voornaamste reden van uitstroom is herval van ziekte en problematieken.

In 't Veer stroomden 9 medewerkers via AMA WSE door naar maatwerk (zie vorige paragraaf). 9 trajecten werden stopgezet. Ziekte of herval in een psychische problematiek is hiervan de voornaamste oorzaak.

2.7.3.7 Opsplitsing AMA WSE – AMA WVG: cijfers

Onderstaande tabellen splitsen AMA WSE en AMA WVG op in medewerkers en in gepresteerde uren. Gezien de vernieuwde AMA-Forena-visie, zullen de AMA WVG-cijfers in de toekomst verder dalen.

AMA-MEDEWERKERS:

Actieve doelgroep op 31/12/2022	Sowepo	't Veer
AMA WSE (doorstroom)	14	7
AMA WVG (welzijn)	6	1
Totalen	20	8

GEPRESTEERDE UREN AMA:

Gepresteerde uren	2018	2019	2020	2021	2022
Sowepo AMA WSE (doorstroom)	15 948	15 857	13 782	12 301	6 644
Sowepo AMA WVG (welzijn)	653	1 735	2 021	2669	4 135
Totaal Sowepo	16 601	17 592	15 803	14 970	10 778
't Veer AMA WSE (doorstroom)	851	6 155	4 152	3 286	4 135
't Veer AMA WVG (welzijn)	0	0	0	0	215
Totaal 't Veer	851	6 155	4 152	3 286	4 350
Algemeen totaal Sowepo + 't Veer	17 452	23 747	19 955	18 256	15 128

2.8 Instroom, opstroom en doorstroom



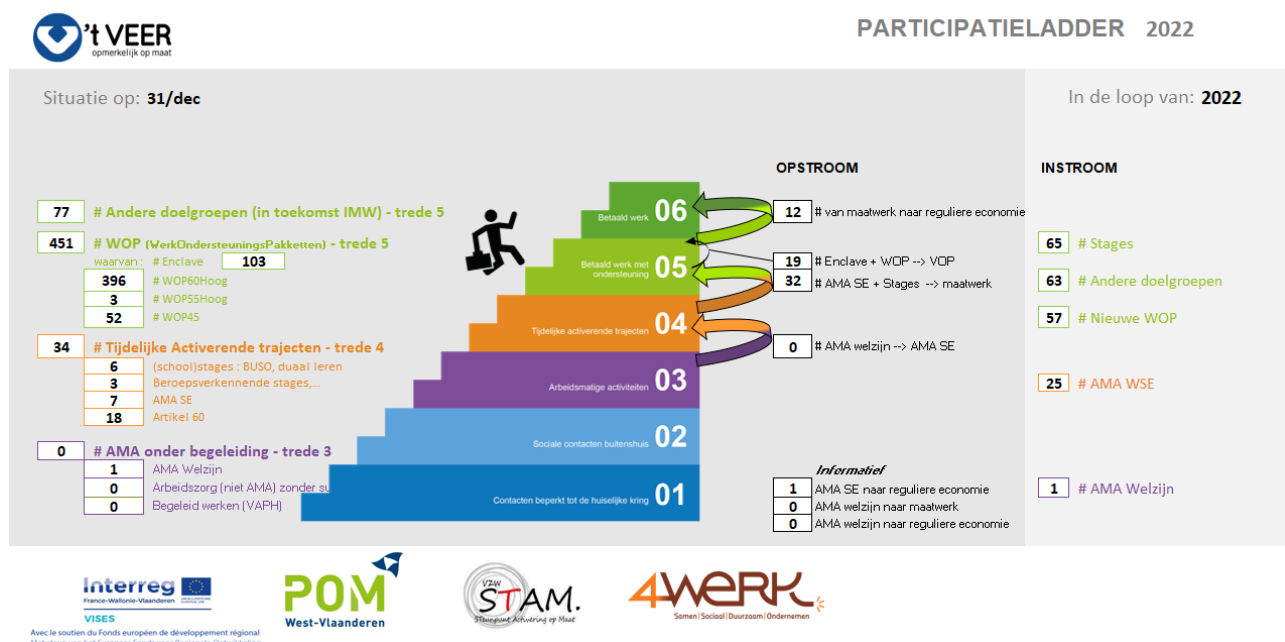
2.8.1 Trajecten op de participatieladder

Forena Groep situeert zich op trede 5 van de participatieladder: “betaald werk met ondersteuning”. Waar mogelijk worden werknemers gestimuleerd om door te stromen naar betaald werk (trede 6).

Trede 4 en trede 3 vallen eveneens binnen de scope, daar waar personen nog niet zijn ingeschakeld in het arbeidsproces, maar wel een tewerkstelling ambiëren. Via onze activeringstrajecten (trede 4) wordt geprobeerd om hen te laten instromen in maatwerk of om hen soms rechtstreeks de stap te laten zetten naar werk in de reguliere sector.

't VEER: PARTICIPATIELADDER

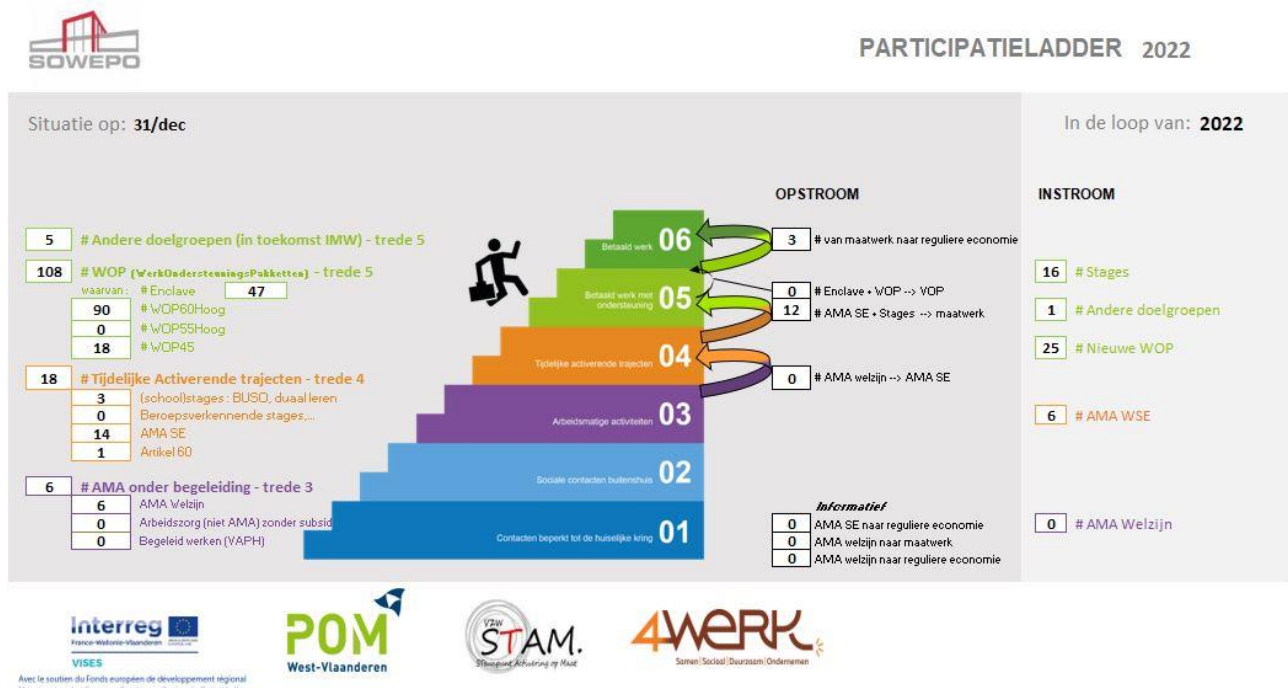
Als maatwerkbedrijf is 't Veer vooral actief op trede 5 van de participatieladder. Eind 2022 waren er 451 maatwerkers en 77 werknemers uit andere risicogroepen in dienst, aan wie betaald werk met ondersteuning aangeboden wordt. (Conform wat wordt omschreven in trede 5). 103 van deze mensen waren tewerkgesteld in enclaves. 't Veer richt zich ook op trede 6, doorstroom van medewerkers naar het reguliere circuit. In 2022 zetten 12 medewerkers de stap: 7 maatwerkers en 5 werknemers uit andere risicogroepen. Ook trede 3 en 4 vallen in onze scope. Via activeringstrajecten kunnen personen die nog niet in betaalde arbeid zijn ingeschakeld, proeven van de werkmogelijkheden op de werkvloer. Wie ervoor open staat, kan instappen in een begeleiding naar werk. Deze trajecten situeren zich op trede 4 van de participatieladder en waar mogelijk wordt de overstap gemaakt naar trede 5. Dat was in 2022 het geval voor 32 mensen.



SOWEPO: PARTICIPATIELADDER

De hoofddoelstelling van Sowepo als maatwerkbedrijf is tewerkstelling aanbieden op trede 5: betaald werk met ondersteuning. Op 31/12/2022 stelde Sowepo op deze trede 108 medewerkers met een WOP en 5 medewerkers uit een andere doelgroep tewerk. 47 van deze medewerkers werden in 2022 ingezet in een enclave. In 2022 waren dit vooral kortlopende enclaves (van enkele dagen tot enkele maanden).

Er stroomden ook 3 medewerkers door naar de reguliere economie. Sowepo is eveneens actief op trede 3 en 4 van de participatieladder. Op deze treden zijn medewerkers actief die nog onvoldoende stabiel zijn om naar trede 5, betaald werk met ondersteuning, over te gaan. Tijdens het traject in trede 3 en 4 gaat men in Sowepo samen met de medewerkers op pad om de doorstroom naar trede 5 mogelijk te maken. Er kan een mooie instroom worden waargenomen van 12 stagiairs en AMA-medewerkers naar maatwerk. Op alle treden in de participatieladder kunnen hoge instroomcijfers worden vastgesteld. Dit is enkel bij AMA Welzijn nihil omdat dit buiten onze scope valt. Hierover lees je meer in het hoofdstuk van Arbeidmatige Activiteiten.



2.8.2 Rekrutering doelgroep

De voorbije jaren steeg het ons toegewezen contingent aan maatwerkers slechts mondjesmaat. Een stijging had hooguit betrekking op enkele VTE's. Het voorbije jaar keerde het tij echter.

Eind 2022 jaar steeg het contingent in 't Veer van 362,5 naar 377,5 VTE en in Sowepo van 81,5 naar 90 VTE. Een ongeziene stijging. Enerzijds komt de stijging er dankzij contingent dat in de maatwerksector verschoven wordt van maatwerkbedrijven die er niet in slagen 90% van hun contingent in te vullen. Anderzijds kregen 't Veer en Sowepo extra contingent toegewezen voor de creatie van klimaatjobs. De verhoging is goed nieuws voor de langetermijntoekomst van de Forena Groep.

Al komt het moment misschien ongelegen. Door de sputterende economie was er na het zomerverlof zowel in 't Veer als in Sowepo behoorlijk veel werkloosheid, met af en toe percentages die de kaap van 20% overschreden. Het was dus niet altijd even gemakkelijk om aan medewerkers uit te leggen dat, hoewel ze enerzijds vaak moesten stempelen, er anderzijds volop nieuwe medewerkers werden aangeworven.

Invulling van vacatures dient echter te gebeuren met het oog op het aantrekken van de economie. In het bijzonder in de maatwerksector komt na elke crisis een fase van groei. Dit hebben de vorige crisissen ons geleerd. Tijdens een laagconjunctuur haken bestaande klanten af of dalen hun orders. Hierdoor ontstaat de noodzaak om nieuwe klanten aan te trekken. Wanneer de economie daarna opnieuw aanzwengelt, vinden bestaande klanten terug de weg naar de maatwerkbedrijven en doen ze meer dan ooit beroep op de sociale economie. Een dubbel effect dus.

Het is de ambitie van de Forena Groep om het verhoogde contingent in te vullen, echter in een situatie waar de arbeidsmarkt krappere is dan ooit tevoren. Hoewel de officiële VDAB-cijfers veelbelovend zijn, is de realiteit anders. Daarnaast stroomt een ongezien aantal maatwerkers door naar het reguliere circuit. Dit is een goede zaak, maar legt tegelijkertijd extra druk op de arbeidsmarkt.

Om de vacatures binnen de Forena Groep in de kijker te zetten, organiseerden zowel 't Veer als Sowepo een doorverwijzersevent. Beide events waren een groot succes, met meer dan 40 aanwezigen per event.

Op het programma: toelichting van de Forena Groep en haar intenties, gevolgd door een uitgebreide fabrieksrondleiding, het verhaal van Houblonnesse en aansluitend een netwerkmoment.



't VEER
opmerkelijk op maat
FORENA

ENGLAVE METALBEWERKING HANDLING HOUTBEWERKING
RECYCLAGE ASSEMBLAGE STAALBORDEN CONFECTIE

JOB DAG
24 NOVEMBER 2022

Ben je op zoek naar werk? En heb je recht op een erkenning maatwerk?
Spring dan zeker binnen op onze Jobdag. We zien er naar uit om je ontmoeten.

WAAR EN WANNEER?
't Veer, Industrielaan 32, 8930 Menen
Er start een rondleiding om 14u, 15u en 16u.

Graag inschrijven vooraf: via mail: k.smesael@bv-veerbe
via telefoon: 056/51.0640

Afkomstig uit regio Kortrijk? 't Veer legt een pendelbusje in.
We pikken je graag op om 13u:30 aan de achterkant van het station van Kortrijk.
Graag vormdeel bij inschrijving.

't VEER
opmerkelijk op maat

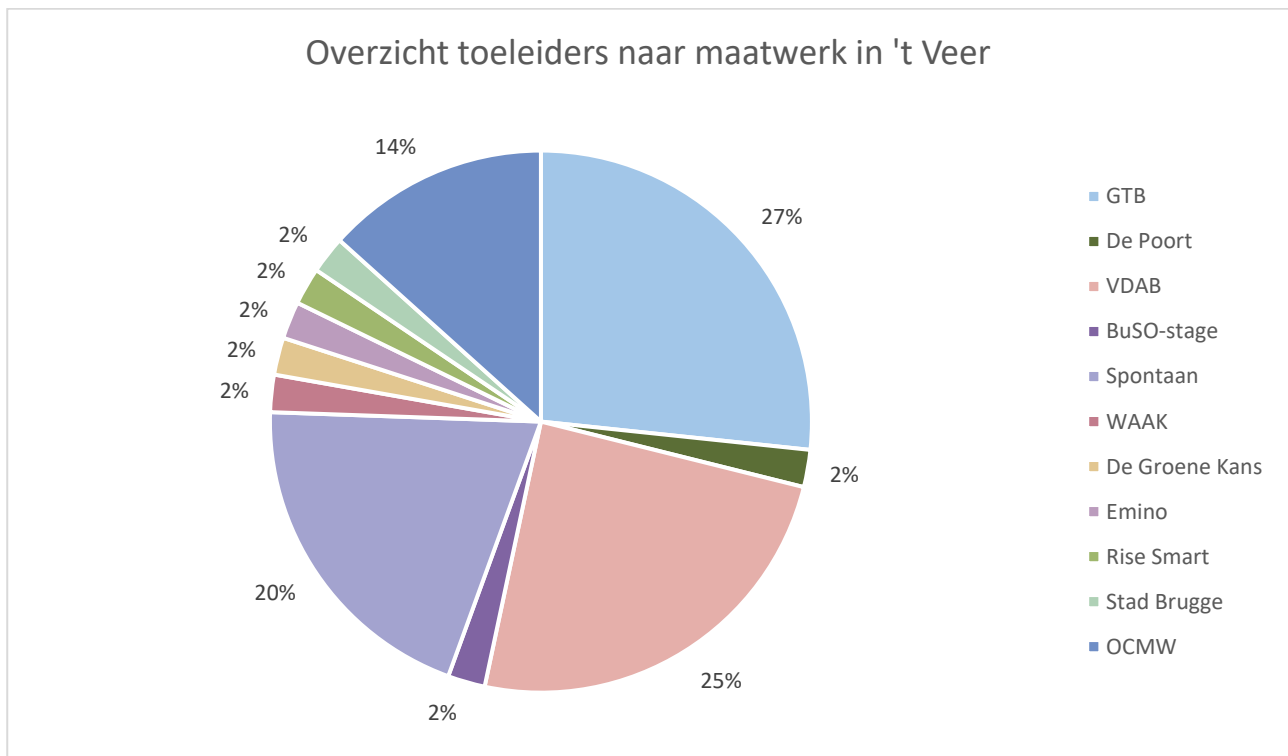
industrielaan 32, B-8930 Menen - tel: 056 51 06 40 - info@bv-veerbe - www.bv-veerbe.com

Na het doorverwijzersevent organiseerde 't Veer twee weken later een opendeurevent voor maatwerkers. Opnieuw waren meer dan 40 aanwezig. Vrijwel alle aanwezigen gaven aan geïnteresseerd te zijn in een toekomstige tewerkstelling in 't Veer (via een evaluatieformulier). Kanttekening: heel wat aanwezigen dienden wel nog het proces van indicering te doorlopen bij VDAB.

De algemene conclusie na organisatie van dergelijke events luidt dat dit soort activiteiten gekaderd moet worden binnen een langetermijninvestering van de Forena Groep en zeker voor herhaling vatbaar is in de toekomst.

't VEER

De grootste toeleiders van startende maatwerkers in 't Veer waren in 2022 GTB en VDAB. Samen hebben zij gezorgd voor ongeveer de helft van alle starters. Daarnaast werkt 't Veer ook samen met andere partners, zoals vzw De Poort, Emino of Rise Smart. Tot slot was ook 13% van de totale instroom afkomstig van starters als artikel 60 via het OCMW (die tijdens hun traject een erkenning maatwerk kregen). Het belang van een goede samenwerking met partners blijkt hieruit eens te meer.



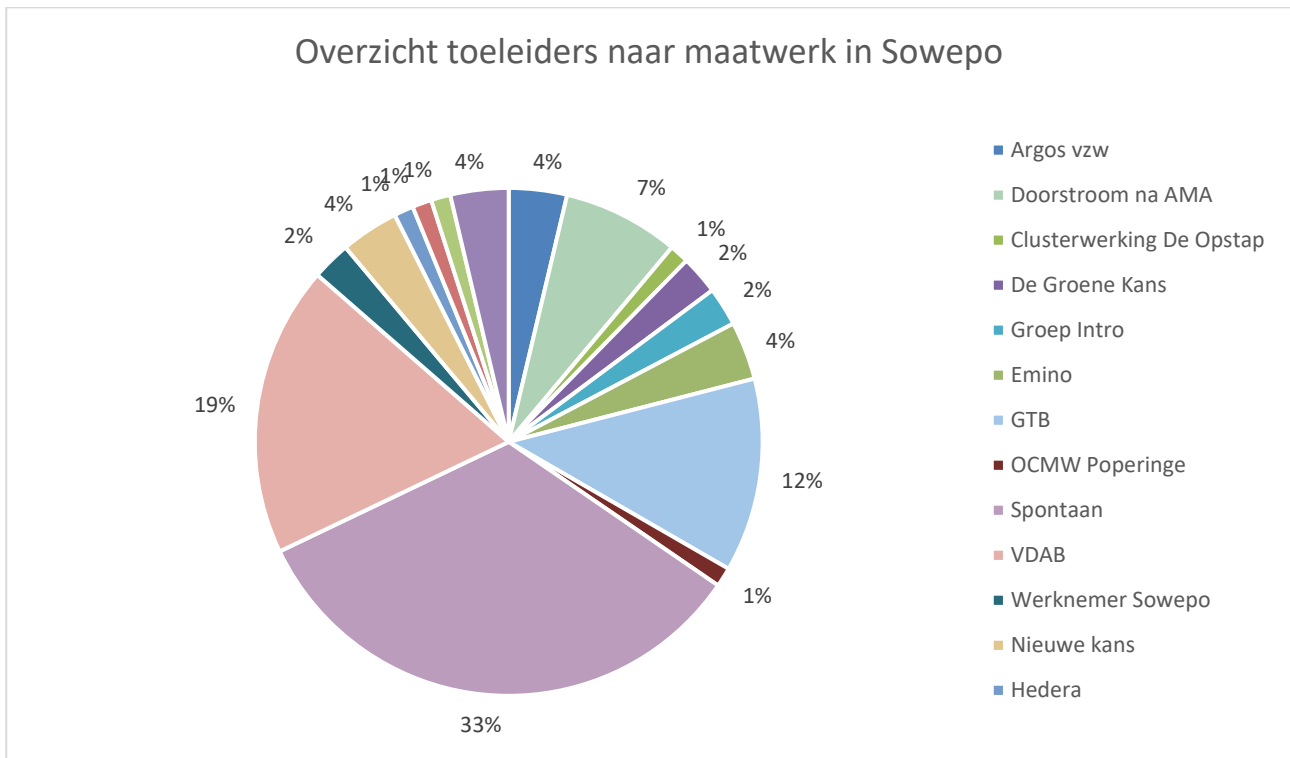
SOWEPO

In Sowepo meldt een derde van de kandidaten zich spontaan aan om te solliciteren. Zij worden doorverwezen naar VDAB om na te gaan of ze de goedkeuring hebben om in een maatwerkbedrijf te werken. Daarnaast wordt ook een derde van de medewerkers rechtstreeks vanuit VDAB (18%) en GTB (12%) aangemeld.

De overige kandidaten worden verder opgesplitst in twee groepen:

- Kandidaten die reeds in Sowepo gekend zijn: en die enerzijds een tweede kans krijgen, of zij die anderzijds na een AMA-traject of een stage doorstromen.
- Kandidaten die via andere kanalen in contact komen met Sowepo: bijvoorbeeld via Argos, Groep Intro, Emino,...

Onderstaande cijfers onderstrepen het belang om alle toeleiders kennis te laten maken met Sowepo en met hen een vertrouwensband op te bouwen. Niettemin vinden ook heel wat kandidaten zelf hun weg naar Sowepo.



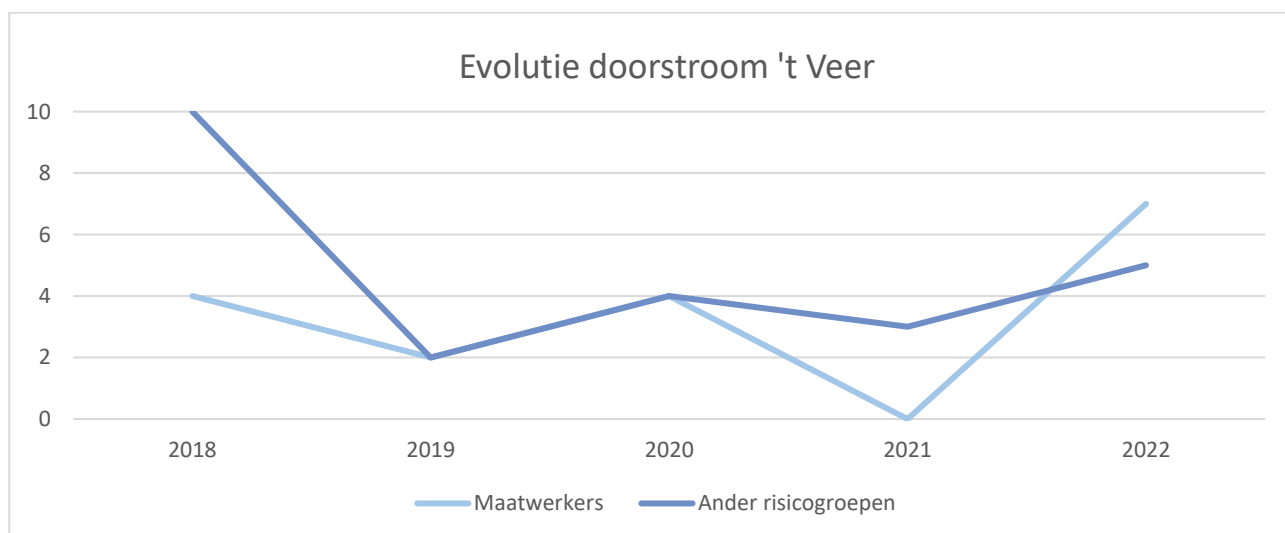
2.8.3 Doorstroom

Zowel in Sowepo als in 't Veer werd volop doorstroom gerealiseerd na een periode van onzekerheid op de arbeidsmarkt door COVID. De arbeidskrachte zette de reguliere sector er toe aan om terug meer kansen te geven aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

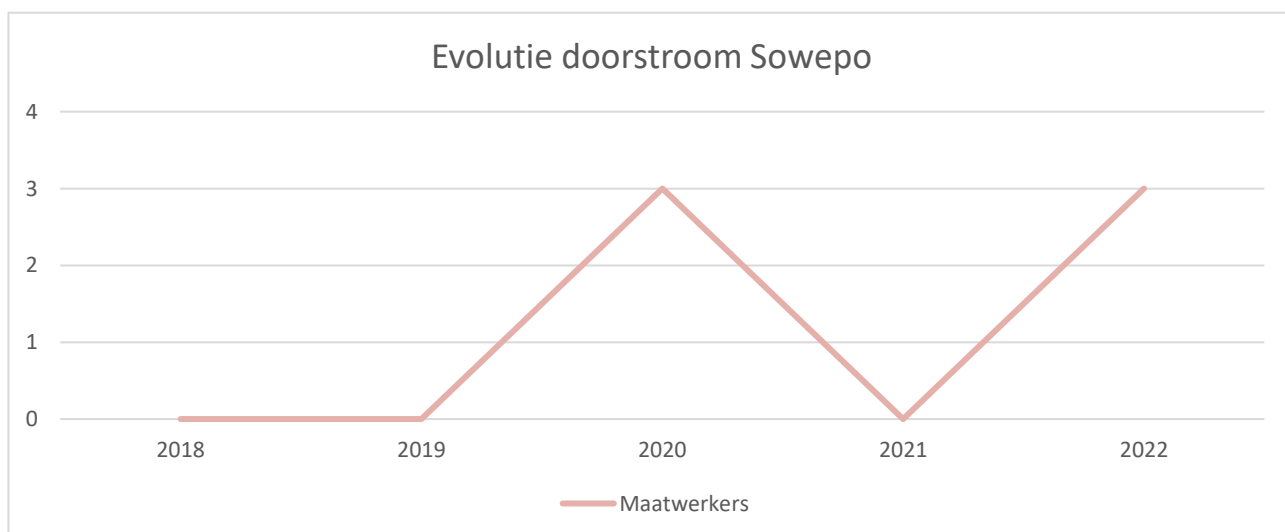
In 't Veer zijn 12 werknemers doorgestroomd naar het reguliere arbeidscircuit. Hiermee wordt het doorstroompercentage van 2018 benaderd. Opvallend is het hoge aantal personen met een arbeidsbeperking die de stap naar doorstroom zette.

In Sowepo zijn 3 medewerkers doorgestroomd naar het reguliere arbeidscircuit. Er is ook terug een grotere vraag naar arbeidskrachten. Eén van deze medewerkers wou de stap naar doorstroom al eerder wagen en volgde een doorstroomtraject met hulp van de VDAB. Het traject werd echter afgesloten door de onzekerheid die heerste omwille van corona. Dit jaar ging de medewerker in kwestie enkele malen mee op enclave. Toen bleek dat in die organisatie een geschikte vacature openstond, heeft hij de stap gewaagd.

't VEER



SOWEPO



2.9 Kwaliteit: klanttevredenheidsbevraging van onze maatwerkers

2.9.1 Informele versus formele klanttevredenheid

Betrokkenheid van medewerkers en feedback worden binnen de Forena Groep hoog in het vaandel gedragen. Informele feedback komt zowel bij Sowepo als 't Veer vlot binnen hetzij via trajectcoaches, de sociale of de personeelsdienst, hetzij naar aanleiding van POP-gesprekken. 't Veer houdt deze feedback bij in een medewerkerslogboek. In Sowepo wordt dit geregistreerd in het psychosociaal dossier van de desbetreffende medewerker. Afhankelijk van de mededeling worden ad hoc oplossingen en antwoorden aangeboden per topic via de trajectcoaches en de sociale diensten van beide organisaties.

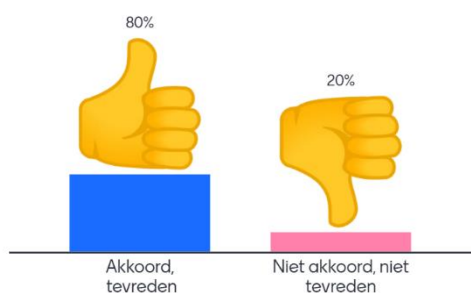
Los van deze informele input is het minstens even belangrijk om op een formele wijze stil te staan bij de tevredenheid van medewerkers op vooraf geformuleerde vraagstellingen. Zo werd in het verleden, zowel in 't Veer als in Sowepo, éénmaal per vijf jaar een schriftelijke bevraging gedaan voor alle maatwerkers.



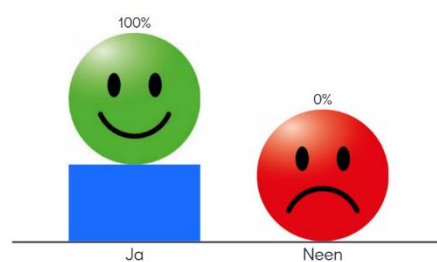
NOOD AAN EEN HEDENDAAGSE MEETTOOL

De methode van bevraging die men vroeger hanteerde, was zeer tijdrovend. Alle papieren dienden digitaal verwerkt te worden door manuele input. Het uitrollen van acties liet daarom vaak lang op zich wachten. Na de bevraging van 2018 werd gezocht naar een digitaal gebruiksvriendelijk systeem. Via Mentimeter, dit is de naam van de desbetreffende meettool, kan het momentum van tevredenheidsbevraging gespreid worden in de tijd. De verwerking van resultaten is niet alleen veel eenvoudiger, de tool houdt ook rekening met de cognitieve beperkingen van de medewerkers.

Ik vind de toiletten...



Ik ben trots op mijn organisatie?



OPZET VRAAGSTELLING

De tevredenheidsbevraging gebeurde in 2022 voor het eerst in beide organisaties digitaal. De bevraging is – net zoals vroeger - gebaseerd op de 5 A's: Arbeidsinhoud, Arbeidsomstandigheden, Arbeidsorganisatie, Arbeidsrelaties en Arbeidsvoorwaarden.

De vragen zijn een mix van open en gesloten vraagstelling waarbij medewerkers antwoorden aan de hand van pictogrammen. De vraag wordt voorgelezen en mondeling toegelicht. Medewerkers krijgen erna voldoende tijd om anoniem te stemmen. Op basis van de antwoorden is er na het geven van de score ruimte voor bespreking. Medewerkers kunnen in dialoog met het omkaderingspersoneel die de enquête afneemt, de nodige toelichting krijgen indien ze dit wensen.

In 't Veer en Sowepo worden grotendeels dezelfde vragen gesteld. 99% van de gestelde vragen zijn – op enkele kleine nuances in de vraagstelling na - identiek. Sowepo koos ervoor om een bijkomende vraag te stellen vanuit historisch oogpunt met betrekking tot de eventuele aanwezigheid van drugs en alcohol. Het doel van deze bevraging is tweeledig. Enerzijds willen we weten wat er leeft onder de medewerkers, uitgedrukt in een cijfermatige score. Anderzijds willen we een continue verbetering opzetten op basis van cruciale feedback van onze medewerkers.

MOMENTUM

In Sowepo gebeurde de tevredenheidsbevraging in het najaar van 2022 voor alle afdelingen tegelijkertijd. 't Veer maakte gebruik van de mogelijkheid om deze tool gespreid in te zetten over heel 2022 en de komende jaren. Per kwartaal wordt één afdeling bevroegd. Op die manier biedt deze digitale functionaliteit het hoofd aan de behoefte van 't Veer om meer afdelingsgebonden zaken te detecteren en is er continue aandacht voor medewerkerstevredenheid.

SCORES

Hieronder worden de gegeven scores weergegeven op niveau van de 5 A's: Arbeidsinhoud, Arbeidsomstandigheden, Arbeidsorganisatie, Arbeidsrelaties en Arbeidsvoorwaarden. Elke A verzamelt een aantal deelvragen.

5A's	't Veer	Sowepo
Arbeidsinhoud	94,62%	96,63%
Arbeidsvoorwaarden	85,90%	86,45%
Arbeidsomstandigheden	62,02%	79,63%
Arbeidsrelaties	92,95%	93,78%
Arbeidsorganisatie	85,26%	92,25%
Wat vond je van deze enquête?	100,00%	96,39%

TOELICHTING SCORES

Beide organisaties behalen op **arbeidsinhoud** een zeer hoge score: 94,62% voor 't Veer en 96,63% voor Sowepo. De vragen omtrent arbeidsinhoud peilen naar de tevredenheid over het werkaanbod, de duidelijkheid van opdrachten, aangepast werk, werktempo en kansen om nieuwe zaken aan te leren.

Op **arbeidsvoorwaarden** liggen de tevredenheidsscores iets lager. Dit is in beide organisaties voornamelijk te wijten aan het antwoord op de vraag of men tijdig op de hoogte wordt gebracht over wijzigingen en

belangrijke info (zoals werkloosheid, andere afdelingen,...). In Sowepo is 35% van de medewerkers niet akkoord met deze stelling. In 't Veer is dit 26,92%. De lagere tevredenheidsscores zijn vooral toe te kennen aan de hogere economische werkloosheid in 2022. Als actiepunt op deze score werd beslist om blijvend en consequent te communiceren op de infoschermen. Ook de communicatie via de gesloten Facebookgroepen in beide organisaties houden we aan. Zo kunnen medewerkers – ook deze die economisch werkloos zijn – van thuis uit de infoberichten volgen. Tevens leverden Sowepo en 't Veer extra inspanningen om de werkplanning zo vroeg mogelijk op te maken. Doch staat dit vaak haaks op de flexibiliteitsbehoefte van de klant.

De algemene score van **arbeidsomstandigheden** ligt net beneden de 80% in Sowepo en op 62% in 't Veer.

Ongeveer de helft van de medewerkers van Sowepo is ontevreden over de kleedkamers. De algemene teneur is geurhinder en te beperkte plaats om zich om te kleden. Het actieplan voorziet in de installatie van een ventilator in de kleedkamers en in een analyse hoe meer ruimte gecreëerd kan worden op dezelfde oppervlaktes. In 't Veer zijn vooral de antwoorden op de vragen: “Zijn de kleedkamers/toiletten proper?” en “Is er voldoende werk materiaal ter beschikking?” verantwoordelijk voor de algemene score van 62%. Bij de ontevredenheid omtrent de kleedkamer, is de beperkte plaats in combinatie met de kastjes boven elkaar, de boosdoener. In het algemeen is men heel tevreden over de prestaties van onze schoonmaakploeg. De ontevredenheid is te wijten aan de manier waarop medewerkers de toiletten achter laten. Tot slot werd geconstateerd dat in alle afdelingen tekorten zijn aan werk materiaal (heftafels, juiste messen, borstels) en defect materiaal wat niet op tijd hersteld geraakt. De tekorten aan werk materiaal werden ondertussen aangepakt. Zo werden er borstels bijgekocht, heftafels besteld en problemen met klein handgereedschap aangepakt.

Wat betreft **arbeidsrelaties** behaalt 't Veer op 'Sfeer en relaties onderling' een algemene score van 86%. In Sowepo is dit 94%. Het afgelopen jaar was niemand in 't Veer slachtoffer van geweld, pesten of ongewenst seksueel grensoverschrijdend gedrag. In Sowepo daarentegen geeft 6,3% van de medewerkers aan om in het afgelopen jaar alsnog slachtoffer geweest te zijn van ongewenst seksueel grensoverschrijdend gedrag. 17% van de bevroegde populatie in Sowepo geeft aan weet te hebben van aanwezigheid van alcohol of drugs op de werkvloer. Deze specifieke vraag is enkel in Sowepo voorgelegd aan de medewerkers. De te hoge score zet aan tot actie. In 2023 zal zeker de aandacht gevestigd worden op sensibilisering en opleiding. Meten is weten: de bovenstaande scores tonen het nut van de extra vraagstelling aan.

Medewerkers zijn over het algemeen zeer tevreden over **de arbeidsorganisatie**. Sowepo behaalt een score van >90%. Uit de antwoorden blijkt dat slechts 78% van de medewerkers een POP-gesprek interessant vindt voor zijn of haar verdere loopbaan. Dit is te wijten aan de samenstelling van de bevroegde groep. Verklaring van deze score is dat medewerkers die een POP minder interessant lijken vinden, voornamelijk een lange anciënniteit hebben. Hierdoor komen een aantal vaste topics stevast terug. Iets wat de doelgroep als minder vernieuwend lijkt te beoordelen. Echter is het zo dat bepaalde vraagstelling in een POP juridisch verplicht is en hier moeilijk vanaf kan worden geweken... In 't Veer bedraagt het antwoord op dezelfde vraag 85%. In 2023 wordt er een denkoefening gemaakt om zowel de POP van de omkaderingsmedewerkers als van de maatwerkers te verbeteren.

Beide organisaties besluiten dat de digitale wijze van het beoordelen van interne klanttevredenheid een duidelijke efficiëntiewinst met zich meebrengt. Door de vraagstelling in twee organisaties quasi gelijk te laten verlopen, krijgen we een zeer goede benchmark en betere interpretatie van de gegeven scores over de twee maatwerkbedrijven heen.

2.10 Veiligheid op het werk



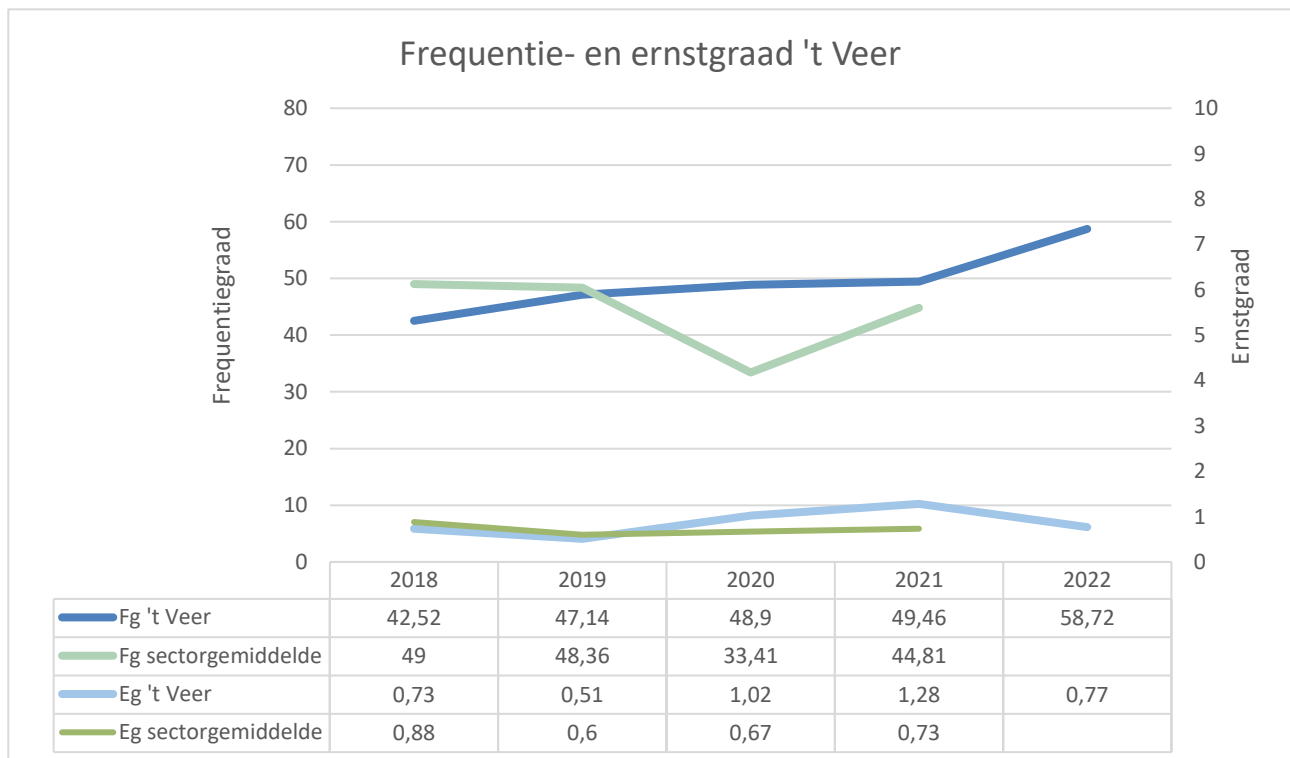
2.10.1 Statistieken

't VEER

In 2022 noteerde 't Veer een stijging van het aantal arbeidsongevallen ten opzichte van 2021. Er werden 44 arbeidsongevallen geregistreerd met werkverlet en 12 zonder.

In tegenstelling tot de stijging van het aantal arbeidsongevallen, zakte het aantal dagen werkverlet in 2022 sterk (een daling met bijna 50% t.o.v. 2021). De voornaamste oorzaken waren ongevallen door vallen of struikelen. Hier werden meer dan 200 dagen werkverlet voor opgetekend. Arbeidsongevallen kwamen niet in één specifieke interne afdeling of enclave voor.

Opmerking: sectorgemiddelden voor frequentie- (Fg) en ernstgraad (Eg) ontbreken voor 2022. Deze worden pas later bekend gemaakt.



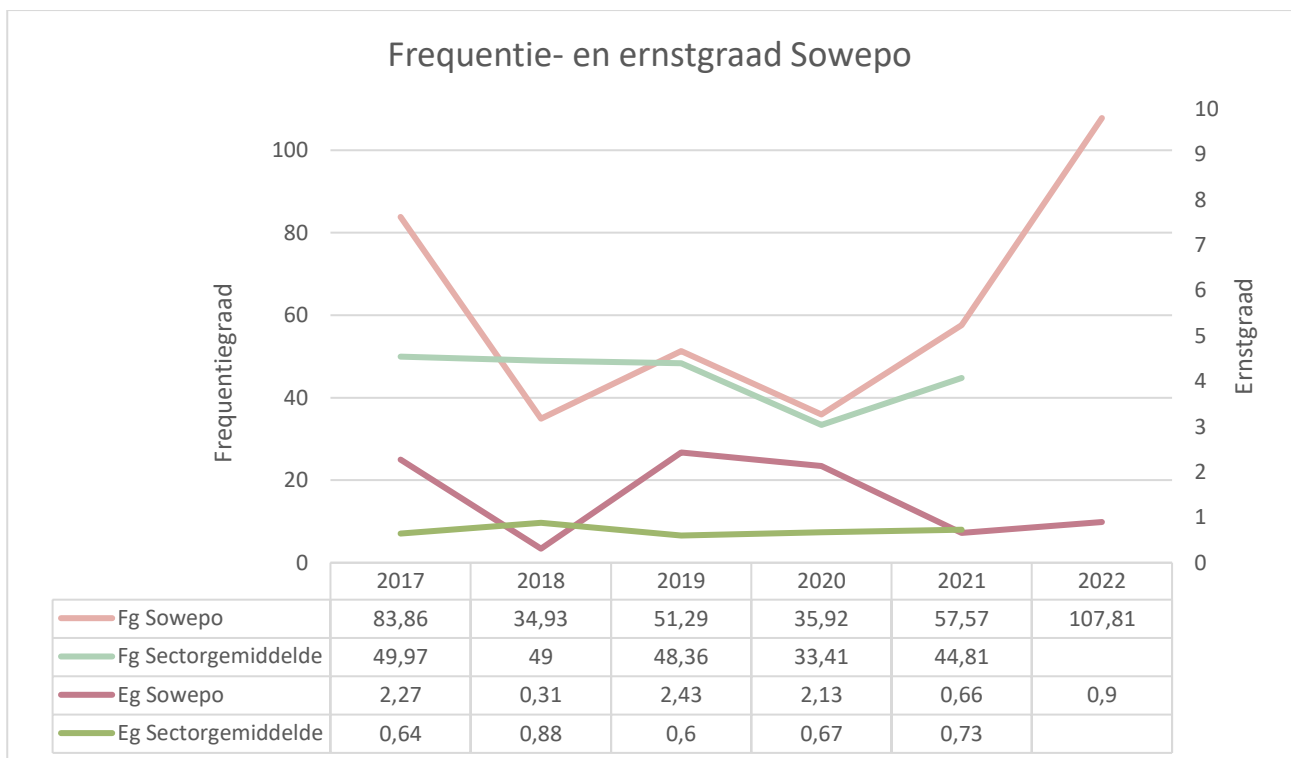
SOWEPO

Sowepo telde het afgelopen jaar 20 arbeidsongevallen waarvan 4 woon-werkverkeersongevallen. Het aantal arbeidsongevallen ligt merkkelijk hoger dan in 2021. Hierdoor is de frequentiegraad eveneens gestegen in vergelijking met 2021. Ook het aantal afwezigheidsdagen ten gevolge van woon-werkverkeer is het hoogst in vergelijking met de laatste vier jaar.

De pallettenafdeling is een unit waar traditioneel veel arbeidsongevallen voorkomen. In 2022 staat de teller op 6. In 2021 registreerden we in deze afdeling amper 2 arbeidsongevallen. Niettegenstaande er sterk ingezet wordt op preventie en opleiding in deze afdeling (zoals bijvoorbeeld de driemaandelijke opleiding rond veilig werken met nagelpistolen), kwamen alsnog meer arbeidsongevallen voor. Positieve kanttekening is dat de ernstgraad op het niveau van 2021 gestagneerd is en ongeveer gelijkloopt met het sectorgemiddelde.

De arbeidsongevallen op de werkvloer zijn veelal gedragsgebonden. Frequent voorkomende oorzaken zijn nog steeds: stoten tegen, struikelen en vallen over voorwerpen, prikwonden en het maken van een verkeerde beweging.

Opmerking: sectorgemiddelden voor Fg en Eg ontbreken voor 2022. Deze worden pas later bekend gemaakt.



2.10.2 Speciale acties

't VEER

Dokterskabinet

Een nieuwe vloer, nieuw plafond, nieuwe energiezuinige verlichting, nieuw buitenschrijnwerk, verwarming, airco en ventilatie... In 2022 zaten de aannemers van 't Veer niet stil in de vleugel van onze voormalige voedingsafdeling.

De lege burelen zijn verbouwd tot twee moderne EHBO-ruimtes met wachtzaal en kabinet. Ook het sanitair kreeg een opfrisbeurt. De medische onderzoeken vinden sinds dit jaar hier plaats.



Digitaal moment

Elke medewerker dient op dezelfde manier identieke informatie te krijgen bij een onthaalmoment. Om dit te verzekeren is digitalisatie aan de orde. Na een lange zoektocht werd een goed instrument gevonden om het onthaal te digitaliseren. De opleiding om hiermee aan de slag te gaan is achter de rug en de eerste digitale onthaalmomenten zijn ingepland. In 2023 volgt de verdere uitrol.

Veiligheidsgedrag en -cultuur: terugkommoment na arbeidsongeval

Wanneer oorzaken van arbeidsongevallen bestudeerd worden, liggen onoplettendheid, niet nadenken, de macht der gewoonte,... vaak aan de basis van dit euvel.

Om dit gedrag om te buigen in een positieve veiligheidscultuur en -bewustzijn, organiseert 't Veer voortaan een terugkommoment na arbeidsongeval. De preventiedienst nodigt de medewerkers uit die een arbeidsongeval hebben gehad. Op een toegankelijke manier worden concrete situaties besproken en wordt gekeken hoe dit beter had gekund. Vooropgesteld doel is dat werknemers 'veiligheidsambassadeurs' in hun afdeling worden door sensibilisering van potentieel onveilige situaties en nadenken over risico-uitschakeling.

Veiligheidsgedrag en -cultuur: opleiding hiërarchische lijn

In 2022 werd voor de eerste keer een opleiding georganiseerd voor omkadering rond aanspreekgedrag. De opleiding geeft hen inzichten in hoe het brein van een mens functioneert. Het stelt de begeleiding in staat om met meer vertrouwen werknemers aan te spreken op hun veiligheidsgedrag. Externe partner Samurai@Work gaf deze opleidingssessie die als heel positief werd ervaren door de leidinggevendenden. De preventiedienst voorziet in 2023 vervolgsessies in te plannen.

Intern verkeersplan Veer 5

Er werd een gescheiden zone gecreëerd tussen het rollend materieel en de voetgangers in de afdelingen handling en staalborden. De indeling van Veer 5 is hiervoor volledig herschikt. Zo is er, onder meer door de creatie van een extra doorgang naar de houtzagerij, een gescheiden zone voor heftrucks en elektrische stapelaars. Voortaan kunnen alle medewerkers binnen Veer 5 zich op een veilige manier verplaatsen tussen de refter, sanitaire ruimtes en de productiehal.

SOWEPO

In Sowepo zijn veel kleine acties op poten gezet het voorbije jaar.

Zo werd geïnvesteerd in bijkomende doseerapparaten om veilig te kunnen werken met detergenten. Op alle heftrucks werden bijkomende blue spots geïnstalleerd die de zichtbaarheid verhogen. Op de bordessen in de productieruimtes waar voeding wordt afgevuld, werden, als valpreventie, kantelhekkens gemonteerd. De verantwoordelijke technische dienst kreeg een opleiding voor het schakelen van hoogspanningscabines. Een externe dienst kwam een geluidsmeting uitvoeren in de productieafdeling voeding. Er werd ingezet op evacuatieoefeningen post-corona in de verschillende afdelingen. Driemaandelijks worden veiligheidsrondgangen georganiseerd in de ateliers met de hoofdafgevaardigden. Het verslag hiervan wordt nadien besproken op het CPBW. Daarnaast werden verschillende laadpunten voorzien voor elektrische fietsen in de fietsenstalling.

2.10.3 Veiligheidsopleiding

Veiligheid is een werkwoord. De opleidingen binnen de Forena Groep vergroten het veiligheidsbewustzijn. Daarom werd ook in 2022 ingezet op veel verschillende vormen.

Type Opleiding	Aantal 't Veer	Aantal Sowepo
Heftruck nieuw attest	5	-
Heftruck opfrissing	14	4
Elektrische transpallet nieuw	11	-
Elektrische transpallet/BT opfrissing	4	2
Elektrische stapelaar nieuw	-	-
Elektrische stapelaar opfrissing	-	2
Rolbrug opfrissing	-	-
Reachtruck opfrissing	-	-
Wiellader nieuw attest	-	-

2.11 Dienst Werkbegeleiding



Mensen sterker maken is de eerste strategische as van onze missie. Werk eenvoudiger maken de tweede. Het vinden van laagdrempelige en low cost oplossingen blijft echter een uitdaging. Innovatie betekent veelal meer mislukken dan lukken, maar vooral niet opgeven.

Daar waar 2021 vooral in het teken stond van prospecteren, onderzoeken en experimenteren met technologie, lag de focus in 2022 vooral op het toepassen van de opgedane kennis. In verschillende afdelingen werden operatorondersteunende toepassingen geïmplementeerd of verfijnd. Het doel hierbij is om zoveel mogelijk operatoren in staat te stellen om foutloos en efficiënt te werken met een minimum aan ondersteuning of begeleiding.

2.11.1 Dynamische Werk Instructies (DWI)

In de afdeling waar de DWI (=Dynamische Werk Instructies) in gebruik werden genomen, bleken deze vooral een grote meerwaarde te hebben als opleidingstool. Dankzij DWI zijn medewerkers in staat om, op eigen tempo en met een minimum aan begeleiding, complexe werken aan te leren. Daarnaast is de toepassing, gezien de toegankelijke manier van opbouw, relatief makkelijk aan te passen of te dupliceren. In verschillende afdelingen (Veer 6, enclave Thule, ...) kwamen nieuwe DWI werkposten bij.

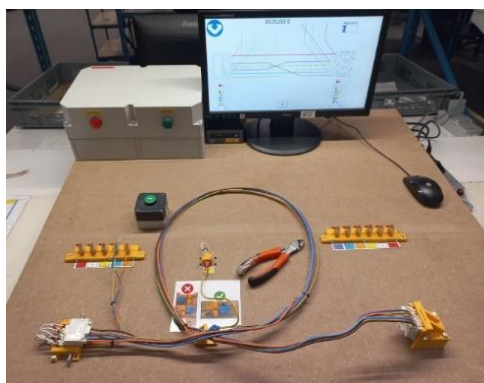


2.11.2 DIY-IIOT: Do It Yourself – Industrial Internet of Things

Onder de noemer DIY-IIOT plaatsen we vooral de toepassingen die gebruik maken van industriële, flexibele componenten zoals PLC's (Programmable Logic Controllers). Dit zijn industriële controllers waarbij bepaalde in- en uitgangen kunnen worden gestuurd. In 2022 werd de focus gelegd op het verder ontwikkelen van de reeds bestaande toepassingen en het onderzoeken van opportuniteiten in andere situaties.

Testborden bekabeling

De Dienst Werkbegeleiding van 't Veer breidde het aantal testborden uit van twee naar drie om de kwaliteit van gemonteerde kabelbomen te testen. Ten opzichte van de vorige borden werd het nieuwe bord verder verfijnd op het vlak van dataloggging, traceerbaarheid, visualisatie en performantie bij complexe programma's.



Slimme weegbalans

Tellen op basis van gewicht wordt regelmatig toegepast in verschillende afdelingen. Wanneer het gewicht van de onderdelen licht varieert, kunnen echter fouten optreden. Een afwijking in het gewicht kan – zeker bij het tellen van grotere hoeveelheden – snel leiden tot weeg- en telfouten. Om dit te vermijden, worden steekproefsgewijs, door middel van een telbalans controles uitgevoerd. Indien nodig wordt het stukgewicht aangepast. Deze methode is echter verre van waterdicht en vraagt telkens een interventie van de werkleiding.

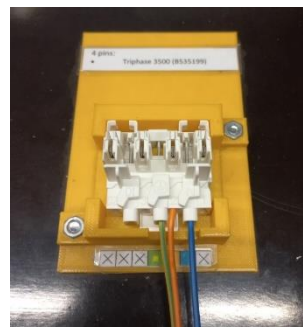
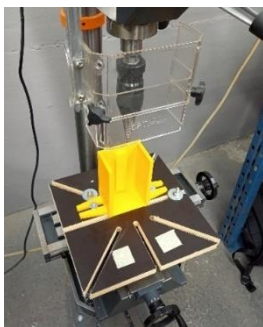
Samen met leverancier Catael ontwikkelde onze Dienst Werkbegeleiding een slimme telbalans. Deze balans maakt het mogelijk om:

- artikelen met een licht variërend gewicht foutloos te tellen,
- te tellen zonder begeleiding. Medewerkers zijn in staat om zelfstandig op te starten.
- inhouse aanpassingen te maken. De tool is voldoende performant om zonder hulp van externen aanpassingen aan te brengen in hard- en/of software.
- duidelijke visualisaties voor de gebruiker weer te geven,
- automatisch correcties door te voeren.



2.11.3 3D Printing

In 2022 draaiden de 3D printers in 't Veer heel wat uren. Het snel ontwerpen en maken van hulpstukken bleek zowel bij werkleiding als bij medewerkers duidelijk in de smaak te vallen. Het deed de vraag naar kleine optimalisaties – mallen, kalibers, houders – opmerkelijk toenemen. Vooral het interactieve proces van ontwerp-test-evalueren-herontwerp (PDCA) bleek een grote meerwaarde te zijn om op korte tijd een hulpstuk te maken. Onderstaand een kleine greep uit de toepassingen die dit jaar werden ontwikkeld:



De 3D printers vonden ook hun weg naar de voedingsafdeling van Sowepo. Voor het afvullen van voedingssupplementen wordt gebruik gemaakt van foodsafe onderdelen. Deze onderdelen worden gemaakt op maat van de machine en het te vullen recipiënt. Deze onderdelen bestaan voornamelijk uit kunststof (bv. een afvulmond). Inmiddels bestaan reeds foodsafe gecertificeerde filamenten, die compatibel zijn met de 3D printers in 't Veer. In overleg werd het meest geschikte materiaal aangekocht. Qua prijs is het materiaal vergelijkbaar met het klassieke polymelkzuur (PLA) waar de meeste prints vandaag uit worden gemaakt. De productiekost beperkt zich nu nog slechts tot het ontwerpen (ongeveer 30 minuten) en een miniem verbruik aan materiaal. Daarnaast wordt de doorlooptijd beperkt van enkele weken tot dagen.



2.11.4 Pick-to-Balance



In 2022 werden plannen uitgewerkt voor het uitbouwen van een tweede Pick-to-Balance in 't Veer. Deze flexibele werkpost maakt het mogelijk om diverse assortimenten met verschillende onderdelen samen te stellen. Dit kan geborgd worden door een combinatie van een Pick-to-Light met een telcontrolefunctie op basis van gewicht. Daar waar de reeds bestaande Pick-to-Balance ingezet wordt voor het verzamelen van kleine onderdelen, werd de nieuwe toepassing gebouwd voor het verzamelen van grotere onderdelen. Hierdoor kunnen zowel kleine

onderdelen (bv. bouten en moeren) als grotere stukken (tot 1m) gepickt worden. De toepassing kan dus flexibel ingezet worden. Dit betekent dat ook kleine orders kwaliteitsvol kunnen worden samengesteld door cognitief minder sterke medewerkers.

2.11.5 Opleiding Kaizen

In 2022 versoepelden geleidelijk aan de coronamaatregelen. De Dienst Werkbegeleiding van 't Veer startte de Kaizen opleidingen opnieuw op. Tijdens deze opleiding dompelt de werkleiding zich onder in het proces van observatie – analyse – brainstorm – actieplan. Ook de Lean-principes worden meegegeven. De positieve respons op de opleidingen vanuit de werkvloer, toont de noodzaak om regelmatig even stil te staan bij het kritisch kijken naar de eigen werkomgeving. In 2023 wordt hier verder op ingezet.

2.11.6 Green Power Challenge

Technologie en inclusie gaan hand in hand. Ook in het onderwijs. 't Veer ondersteunt graag de Green Power Challenge. Een groep leerlingen van GO Athena campus Ter Bruyninge gaat de uitdaging aan. Doel: het bouwen en ontwerpen van een elektrisch aangedreven kart.



3 PROFIT

't VEER

De financiële cijfers voor 2022 zijn positief, maar liggen iets lager dan in 2021. De belangrijkste evoluties in 2022:

- De netto-omzet is lager dan vorig jaar als gevolg van de daling van de tewerkstelling in de recyclageafdeling en in een aantal enclaves. In de interne afdelingen en in de enclaves is 't Veer erin geslaagd om een belangrijk deel van de indexaanpassingen en stijgende grondstofprijzen te compenseren.
- De stijging van de personeelskosten per productief uur is beperkt gebleven tot de indexstijging met daarnaast een lagere tewerkstelling van interim-krachten en andere risicogroepen.
- Er is wel een daling van het aantal productieve uren als gevolg van een lagere tewerkstelling in de recyclageafdeling en de economische werkloosheid in de periode oktober tot december 2022.

De belangrijkste uitdaging voor 2023 is dan ook het op peil houden van de netto omzet gecombineerd met het presteren van voldoende productieve uren, om de overheadkosten te kunnen dragen. Door de uitbreiding van ons contingent van 362,5 VTE naar 377,5 VTE in het vierde kwartaal 2022, heeft 't Veer de ruimte om een aantal maatwerkers aan te werven die voor bijkomende omzet kunnen zorgen. De belangrijkste investeringen voor 2022:

- De aankoop van een aantal productiemachines zoals o.a. de lasersnijmachine voor de metaalafdeling en een aantal machines voor de houtafdeling.
- Naast de aankoop van het gebouw Veer 7, werd in 2022 ook geïnvesteerd in het vernieuwen van de personeelsruimtes in Veer 6 en werden omgevingswerken uitgevoerd in Veer 1.

SOWEPO

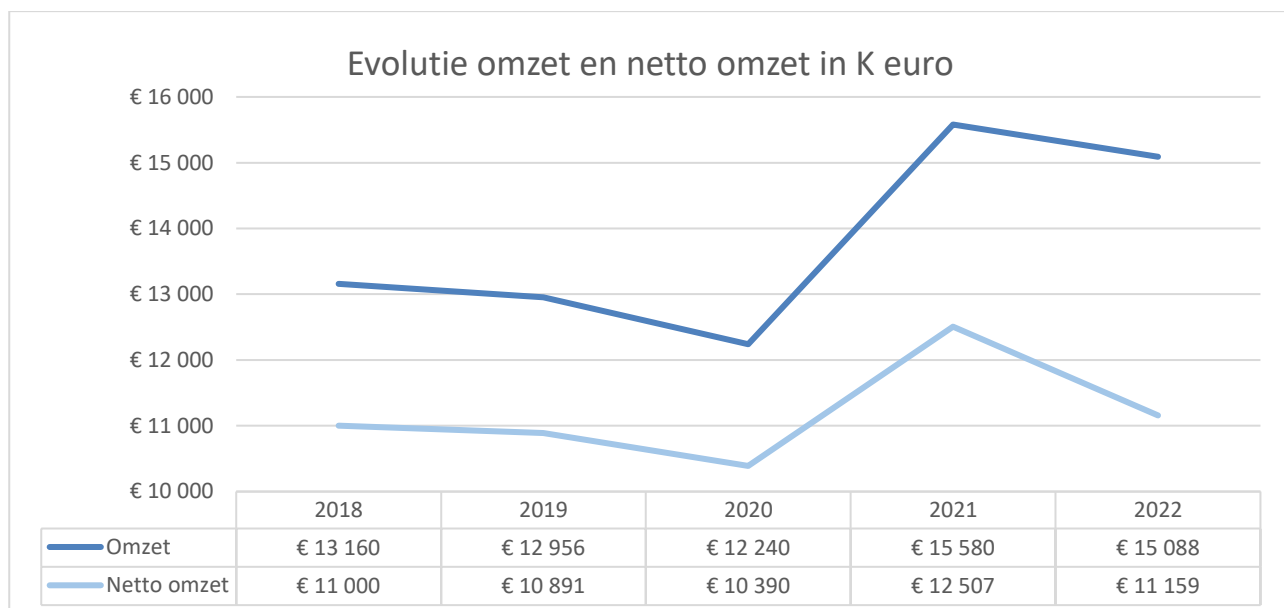
De ambitie voor 2022 lag hoog en weerspiegelde zich in een ambitieus budget, waar met een omzetstijging van 6% rekening werd gehouden. De negatieve effecten van COVID lagen achter ons en we konden er weer volop tegenaan gaan, dachten we. De start was dan ook veelbelovend, maar gaandeweg kwamen kwelduivels op ons pad. Onze ambities kregen in de loop van het jaar een serieuze deuk, veelal te wijten aan externe factoren:

- Door de vele overschrijdingen van de spilindex werden de lonen tot 6 keer toe met 2% geïndexeerd.
- Door het uitbreken van de oorlog in Oekraïne werden materialen ontzettend schaars en zeer duur waardoor ook onze klanten productieproblemen kenden en hun bestellingen terugvielen.
- De energiecrisis, met ongekende hoogtes in gas- en elektriciteitsprijzen, had onrechtstreeks tot gevolg dat onze klanten minder opdrachten uit te besteden hadden. Het wegvallen van opdrachten had tot gevolg dat er bij momenten tot 25% werkloosheid te noteren viel.
- In april 2022 werden we definitief op de hoogte gesteld dat de RSZ-korting voor bedienden met terugwerkende kracht vanaf januari werd vervangen door een subsidie via Sociale Maribel. Deze omschakeling was voor de voormalige sociale werkplaatsen budgetneutraal over de ganse sector. Doch kostte dit Sowepo vzw naar schatting zo'n 70.000 euro op jaarbasis. Door deze verschuiving kenden de subsidies een sterke stijging (+11%), doch dit was deels schijn, gezien de RSZ-korting kwam te vervallen, met hogere personeelskosten tot gevolg.

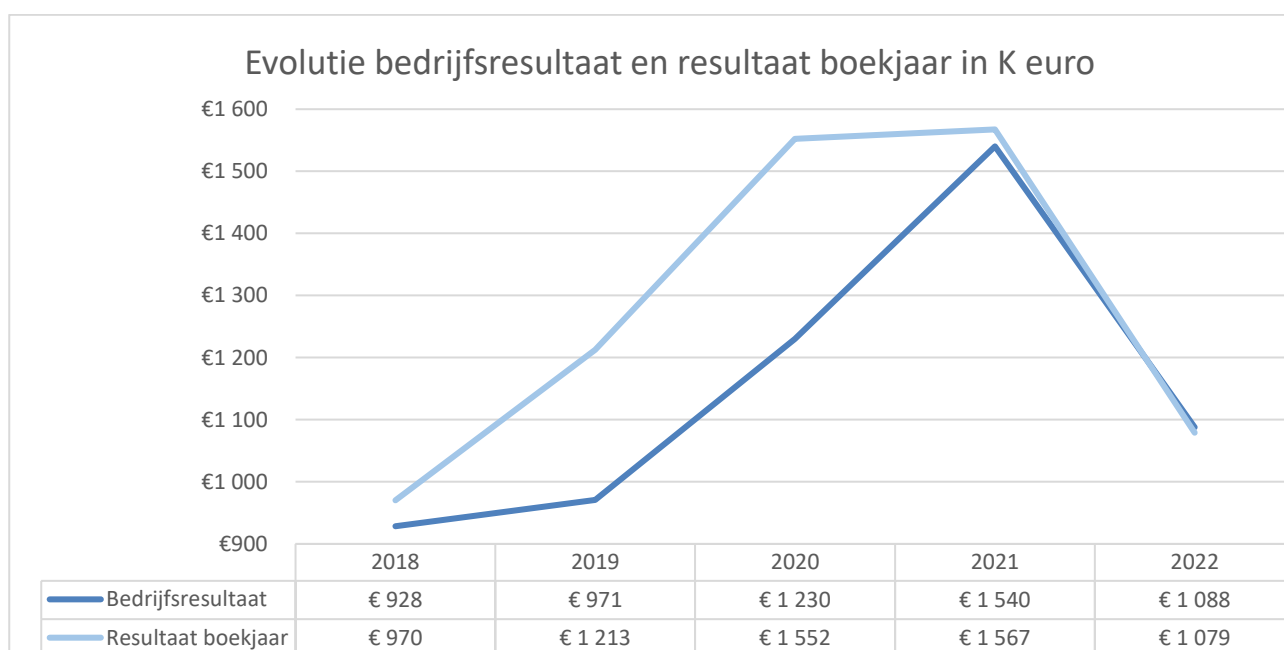
3.1 Financieel beheer: balans en resultatenrekening

† VEER

De omzet in 2022 ligt op het niveau van 2021. De netto omzet (= omzet min grondstoffen min onderaanneming) is wel 10% lager dan 2021 en is een gevolg van de lagere omzet in de recyclageafdeling en in een aantal enclaves. 2022 werd ook gekenmerkt door sterke schommelingen in de grondstofprijzen van metaal en hout. In het laatste kwartaal 2022 liggen die grondstofprijzen opnieuw op een aanvaardbaar niveau, wat belangrijk is voor de werking in 2023.

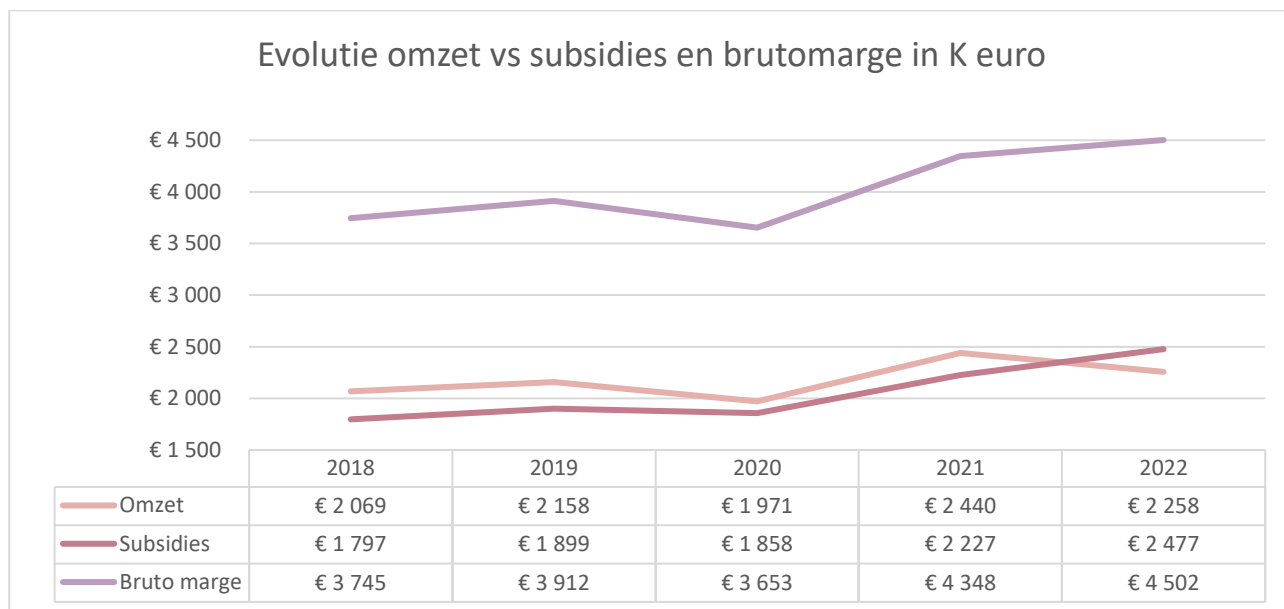


Het bedrijfsresultaat bedroeg in 2022 € 1.088.129 ten opzichte van € 1.540.138 in 2021. Het totaal resultaat voor 2022 bedraagt € 1.078.940.

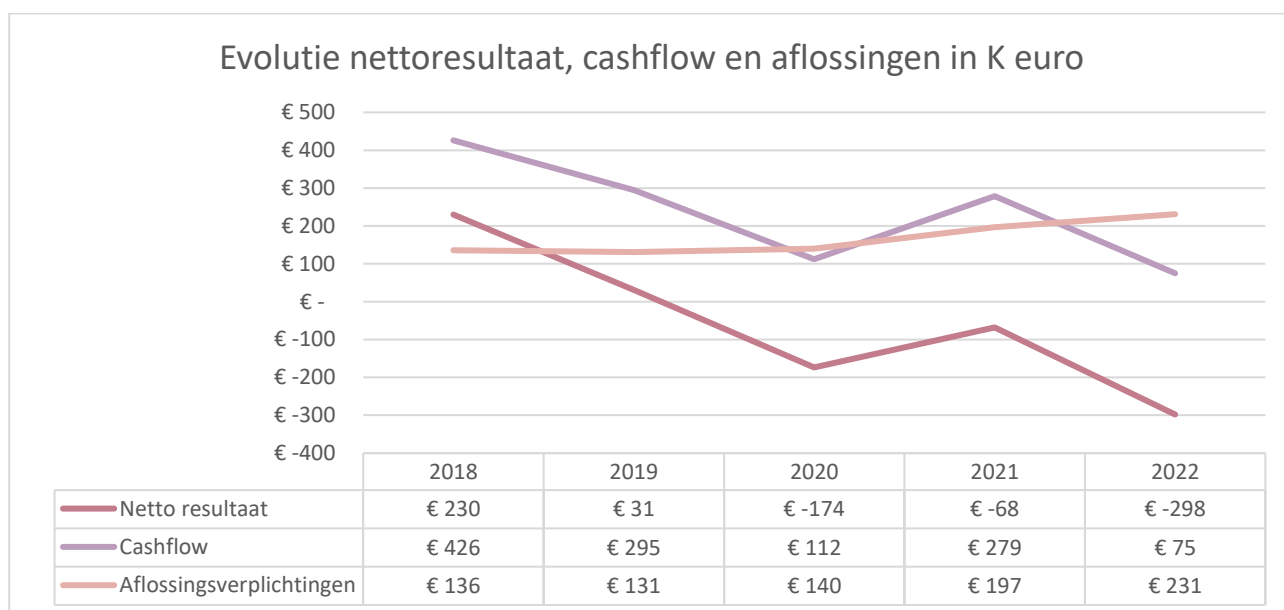


SOWEPO

In plaats van af te sluiten met een omzetstijging van 6%, kende de gefactureerde omzet een daling met 7%. De 10,1% gemiddelde werkloosheid over 2022 bij de doelgroepwerknemers is hier niet vreemd aan. Gelukkig kenden we ook nog een stijging van de maatwerksubsidies – deels door indexaties, deels door uitbreiding van ons contingent – zodat de afrekening niet volledig ontspoorde.



Het nettoresultaat van boekjaar 2022 was 297.567 euro negatief, doch dit sterk negatieve resultaat was grotendeels te wijten aan de hoge afschrijvingslast wegens de recente investering in de nieuwbouw en bijkomende inrichting (405.125 euro afschrijvingen werden geboekt). De cashflow daalde echter sterk tot 75.314 euro, onvoldoende om de kapitaallast van 231.038 euro te dragen. De renteloze lening - die door 't Veer aan Sowepo werd toegestaan – en bedoeld was om fluctuaties in de nood aan bedrijfskapitaal op te vangen - werd hiervoor gedeeltelijk aangewend.



In 2023 worden de nodige maatregelen genomen om de verlieslatende activiteiten grondig om te vormen, zodat de toekomstige kapitaalaflossingen gehonoreerd kunnen worden.

3.2 Sales



3.2.1 Algemeen

Op vlak van sales was 2022 een jaar met twee gezichten: de eerste jaarhelft had Forena Groep een meer dan gevuld orderboek, in de tweede jaarhelft daarentegen heerste een capaciteitsoverschot.

Begin 2022 kampten we met een capaciteitstekort om nieuwe projecten vorm te geven. Het salesteam van de Forena Groep zette vooral in op het behouden van een goede relatie en service met onze bestaande klanten.

Zo werd ingezet op een nauwere samenwerking met onze diverse klanten van de staalbordenafdeling. Dit resulteerde in diverse projecten waarbij een continue vaste cadans de basis vormde en projectmatig werd bijgestuurd.

Vanaf de zomer van 2022 begon het tij te keren. De oorlog in Oekraïne en de stijgende energieprijzen creëerden onzekerheid op de markt en bij de consumenten. Bij heel wat van onze vaste klanten zakte het orderboek drastisch in elkaar. Binnen de Forena Groep kwam hierdoor capaciteit vrij. Het gaf ons salesteam de ruimte om te focussen op prospectie in het algemeen en in de foodsector in het bijzonder.

Zo haalden we over de twee vestigingen met Forena een twintigtal nieuwe klanten binnen:

- Onefloor – herverpakkingsactiviteiten handling
- Associated Weavers – maken staalborden
- VDS Weaving – maken palletten
- Botanica Woods – opstart samenwerking maken tuinschermen
- Potteau Labo – cablage stopcontacten
- Dezeure – metaalonderdelen voor aanhangwagens
- Electro Desmet – maken stuurkasten
- Linea Trovata – maken kabelbomen voor zonnepanelen
- Delporte – metaalonderdelen
- Agobooks – confectie & handlingwerk
- Psi-Control – stikken herbruikbare beschermhoezen voor weefgetouwen
- Kaskade – maken en afvullen van choco
- Adya – afvullen van gevriesdroogd fruit
- Baking Group – afvullen van granola's en afvullen van advocaat onder private label
- Eatmosphere – maken en afvullen van passata
- l'Heritage – maken van kolasiroop
- Hoeve Mahieu – maken van bereidingen met witloof (croque monsieurs, soep, apero hapjes)

3.2.2 Prijsstijgingen, prijsstijgingen, prijsstijgingen

2022 was het jaar van de prijsstijgingen. Niet alleen de lonen stegen dit jaar zes maal met 2%, ook de grondstofprijzen van hout, metaal en verpakkingsmateriaal swingden de pan uit. Het was constant onderhandelen over prijsaanpassingen met klanten en leveranciers. Belangrijk was om de leverzekerheid in ogenschouw te nemen. Ook het versterkt inzetten op optimalisatie en rendementsverhogingen vermeed dat we stijgingen 1 op 1 dienden door te rekenen aan onze klanten.

3.2.3 Samen op weg naar meer circulariteit

Forena Groep trekt voluit de kaart van de toekomst. Forena wenst zich 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. In 2022 werden enkele pilootprojecten opgezet.

Gerecycleerde en herbruikbare tassen:



Voor de klant 1-2 Protect maakt onze confectie-afdeling “totebags” uit resten van jeansstof.

Proefproject om uit afgedankte werfdoeken en vlaggen van stad Menen nieuwe gebruiksvoorwerpen te confectioneren zoals shoppingbags en pennenzakken.



Leerlingen uit Spes Nostra Heule ontwikkelden met behulp van 't Veer een milieuvriendelijke en herbruikbare lunchtas. Wrapeat is de naam van hun mini-onderneming. 't Veer vervaardigt de duurzame lunchbag.

Upcycling.

Uit stofresten confectioneert 't Veer linten. Het lint wordt door de klant gebruikt voor het weven van op maat gemaakte designtapijten



SIOEN – Veranneman Textiles:

Voor klant Sioen werd een project uitgewerkt voor het stikken van biologisch afbreekbare kweektrayhoezen voor het kweken van planten en bomen.

Eatmosphere:

Sowepo schreef samen met klant Eatmosphere een subsidiedossier waarbij onderzoek wordt gedaan naar de valorisatie van groene tomaten. Het dossier kreeg groen licht. Dit circulaire onderzoeksproject krijgt in 2023 en 2024 een vervolg.

3.2.4 Bedrijvencontactdagen

Eind april nam 't Veer deel aan Bedrijvencontactdagen in de Xpo in Kortrijk. Bedrijvencontactdagen is het grootste contactevent van België. Meer dan 500 bedrijven uit zowel de industrie, toelevering, klein- en groothandel, transport als de bouw- en dienstensector ontmoeten er elkaar in een ongedwongen sfeer. Samen met 8 andere bedrijven vond je 't Veer terug op een groepsstand. 't Veer stelde in Kortrijk zijn diensten en strategieën voor om zo nieuwe opportuniteiten en samenwerkingen te realiseren.



3.3 Aankoop



't VEER

't Veer stelde in 2022 een nieuw aankoopbeleid op punt. Waar voorheen elke afdeling zijn eigen aankopen deed, werden vanaf dit jaar alle aankopen – waar zinvol – gecentraliseerd. Een duidelijke aankoopprocedure werd opgezet: van prijsonderhandeling, bestelling en facturatie, tot finaal logistieke receptie van de goederen. Ook werd intern een handige app ontwikkeld waarmee afdelingen hun bestellingen kunnen doorgeven. In het nieuwe aankoopbeleid wordt ook systematisch gekeken om het aantal leveranciers te reduceren, zodat meer volumekorting kan bekomen worden.

SOWEPO

Sowepo groepeert al haar aankopen via een ERP-systeem. De goedkeuring gebeurt via een geijkte procedure. Alle aankopen voor de voedingsafdeling worden apart behandeld. Om te voldoen aan de eisen opgelegd door IFS (keuringsinstantie) worden leveranciers regelmatig geëvalueerd. Nieuwe leveranciers worden ook op deze lijst aangevuld en beoordeeld. Wie een negatieve score krijgt, wordt aangesproken. De evaluatie gebeurt op verschillende vlakken.

De jaarlijkse leveranciersevaluatie gebeurt door de kwaliteitsdienst en de relevante proceseigenaar voor de dienstenleveranciers. De bevindingen worden gebundeld en leiden tot een score:

- A: goedgekeurde leverancier
- B: goedgekeurde leverancier, maar acties zijn nodig om te verbeteren
- C: stopzetting samenwerking
- D: uitzonderingen, zoals opgelegde leveranciers door de klant zelf

Ook op vlak van aankoop zijn binnen de Forena Groep de eerste stappen naar een nauwere samenwerking gezet tussen Sowepo en 't Veer. In 2022 werden reeds successen geboekt inzake het bekomen van volumekorting door samen naar leveranciers toe te stappen.

3.4 Activiteiten

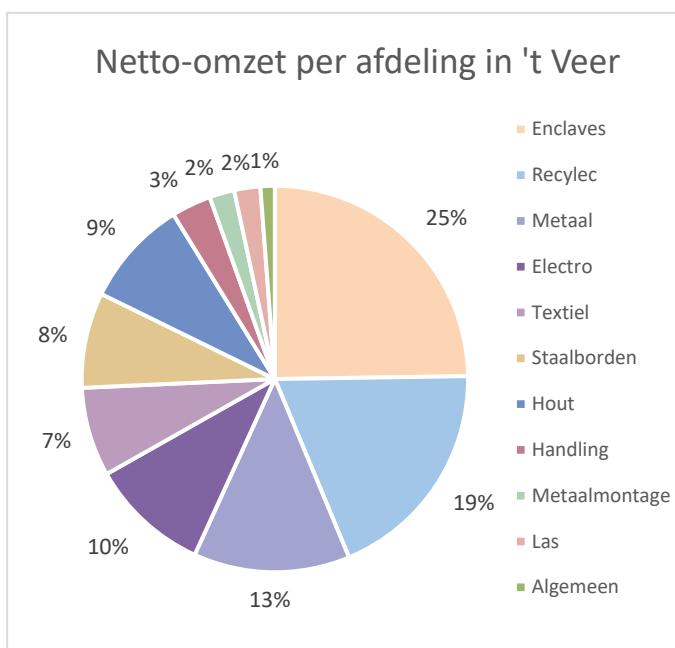


3.4.1 Overzicht

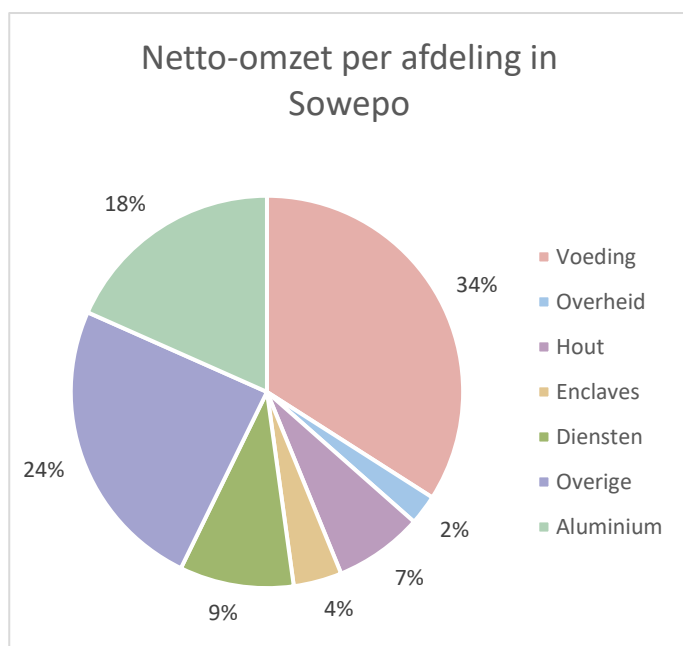
't VEER

De algemene verdeling van de netto-omzet per afdeling is iets gewijzigd in vergelijking met 2021. Enclavewerk, verdeeld over 6 enclaves, blijft met zijn 25% - in vergelijking met 28% t.o.v. vorig jaar - veruit de grootste activiteit in netto-omzet. De daling is hoofdzakelijk het gevolg van de verhuis van de montage activiteiten die werden uitgevoerd in de enclave Brustor naar de interne afdeling elektro.

Ook het aandeel van de recyclageafdeling is gedaald naar 19% in vergelijking met 25% vorig jaar. Reden hiervoor is het wegvallen van de tender voor overig elektromateriaal vanaf 1/07/2022. Het aandeel van de recyclageafdeling zal dus in 2023 nog wat verder dalen. De tewerkstelling in de interne afdelingen zoals elektro, hout, staalborden en metaal is in 2022 gestegen.



SOWEPO



De grootste omzetwijziging in Sowepo is toe te wijzen aan de foodafdeling waar de omzetstijging 4% bedraagt. Er zijn vooruitzichten die wijzen op nog meer groei in deze afdeling door het aantrekken van nieuwe klanten én positieve omzetprognoses bij bestaande klanten in 2023.

Overheid blijft ongeveer gelijk op een 2% in vergelijking met 2021. Door de coronacrisis hebben we merkelijk minder omzet gedraaid bij onze klant PGS (hout). Dit resulteert in een daling van 3% omzet. Enclaves kennen een lichte terugval door het stopzetten van de enclave Thule in 't Veer. Diensten groeien nog steeds omdat Sowepo sinds 2022 een externe poetsdienst heeft opgezet bij klant Aviko.

3.4.2 De hoogtepunten van onze afdelingen in 2022

Recyclage: schakelen en omscholen



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 Bruingood heeft een grote impact op de recyclageafdeling van 't Veer. Het gaat om de activiteiten die werden uitgevoerd in de afdeling 4C en de afdeling Bruingood (OVE). De verwerking van televisies en monitoren (TVM) blijft behouden.



Het pakket AEEA (afgedankte elektrische en elektronische apparaten) besteedt Recupel elke 3 jaar opnieuw aan. Galloo tekent telkens in op de tender van Recupel om een deel van het Belgische afval in klein elektronisch materiaal te mogen verwerken. Tot voorheen verkreeg Galloo op deze manier 50% van de totale hoeveelheid AEEA. Eind april 2022 werd duidelijk dat Galloo het pakket overig elektro-materiaal (OVE) niet meer toegewezen kreeg. De verwerking van dit Bruingood (OVE) zou vanaf juli stoppen. De bijhorende verwerkingsafdeling 4C, waar PC's, laptops en klein batterij houdend materiaal werden verwerkt door 't Veer, viel dus ook helemaal stil. Dit nieuws kwam als enorme schok voor iedereen.

Gelukkig behield Galloo het deel TV en monitoren (TVM). Samen werkten Galloo en 't Veer een volledige ontmanteling van de vlakke TV-schermen uit. Dit wil zeggen: nog meer componenten scheiden in waardevolle fracties, wat natuurlijk een pak extra werk creëerde. Op deze manier konden deze medewerkers mits wat omscholing aan het werk blijven in hun vertrouwde recyclageafdeling. Andere medewerkers zijn gemuteerd naar andere afdelingen. De groep interim medewerkers is volledig afgebouwd.

Intussen paste de Dienst Werkbegeleiding alle werkposten aan, conform de nieuwe manier van verwerken en heeft iedereen zijn 'plaats' teruggevonden. Tevens blijkt de fractie TVM veel stabielere te zijn in aanvoer, waardoor de afdeling op een meer gestructureerde manier draait. Of hoe slecht nieuws dan toch omgebogen kan worden tot nieuwe opportuniteiten.

Handling en staalborden: inzetten op veiligheid



De afdelingen handling en staalborden zijn beide gelegen op de site van Veer 5 in Mene. In Veer 5 besteedde 't Veer specifiek aandacht aan interne circulatie en veiligheid.

De toegang tot de werkplaats werd veiliger gemaakt. De poort naar de zagerij werd vergrendeld, zodat er geen heftruckverkeer meer in de productiehal voorkomt. De toegang tot de zagerij werd verplaatst naar de andere kant. Materiaalverplaatsingen gebeuren hierdoor gescheiden van de productiemedewerkers.



Daarnaast werd een afgesloten magazijn gecreëerd. Enkel in deze zone mogen nog heftrucks rijden.



De pickingzone om goederen productieklaar te zetten werd geheroriënteerd. Hierdoor vermijdt men contact tussen medewerkers en het rollend materieel.

Extra versterking in Sowepo



De verpakkingsafdeling van Sowepo kreeg de voorbije zomer halfzijdse versterking van een werkleider. Hij schoof door vanuit de pallettenafdeling. Die extra omkaderingscapaciteit werd ingezet om alle werkposten kritisch te screenen met de focus op ergonomie. Er werden heel wat geslaagde voorstellen uitgewerkt om het werk eenvoudiger te maken voor medewerkers met een meer uitdagende beperking. Alle verbetervoorstellen worden netjes gelogd in een PDCA-tool.



Assemblage: introductie handscanners



De 5S-methode zette 't Veer op weg om het goederenmagazijn op orde te zetten en de beperkte ruimte efficiënter te gebruiken in Veer 6. Alle goederen hebben een plaats gekregen in één van de magazijnen. De magazijnen zijn bovendien gekoppeld aan ons ERP-systeem. Drie handscanners maken het goederenbeheer eenvoudiger voor de magazijniers.



De vrijgekomen ruimte werd gebruikt om werktafels te nummeren en te herpositioneren. Hierbij werd rekening gehouden met de ergonomie van de werknemers. Een planningsbord voor medewerkers en werkleiding zorgt voor duidelijke instructies naar de werkvloer.

5S zorgde voor een betere dienstverlening, kortere doorlooptijden en correcte leveringsafspraken naar onze klanten toe.



In de assemblage-unit bij Forena-partner Sowepo, was 2022 een jaar van grote verandering in de assemblage van de ventilatieroosters. De klant wenste om kwaliteitsredenen over te schakelen van een gebundelde verpakking naar een individuele verpakking op maat. De afdelingsverantwoordelijke werd door de klant nauw betrokken bij de ontwikkeling van de nieuwe verpakking. De nieuwe arbeidsintensievere verpakking vereiste ook een herziening van de volledige assemblageflow om de productielijn opnieuw te balanceren. Zo slaagde Sowepo erin om de omschakeling zonder prijsimpact voor de klant uit te voeren en tegelijk haar assemblagecapaciteit te verhogen.

Houtbewerking: vernieuwing machinepark



Fluctuerende prijzen en grondstoffen: ook in 2022 ontsnapte de houtafdeling van 't Veer er niet aan. In 2022 werd men opnieuw geconfronteerd met prijsstijgingen. De prijsstijgingen hadden echter geen verminderde vraag naar de diensten en producten van 't Veer tot gevolg. Bestellingen voor inlegborden, kisten en palletten bleven vlot binnenkomen.



Ondanks de verhitte houtmarkt investeerde 't Veer ook in 2022 verder in haar houtafdeling. Zo werd een nieuwe langszaag aangekocht voor het 'splitten' van planken voor inlegborden. De nieuwe zaag verhoogt de gebruiksveiligheid en biedt tevens mogelijkheden voor het verzagen van nieuwe producten zoals houten spieën.

Daarnaast investeerde onze nieuwe klant Botanica in de plaatsing van een schroefrobot voor de assemblage van tuinschermen. Deze activiteit diversifieert het productengamma van 't Veer.

De aankoop van een nieuwe opdeelzaag geeft niet enkel opportuniteiten voor de houtafdeling, ze geeft tevens zuurstof aan de staalbordenafdeling. De houtafdeling biedt hen ondersteuning bij het verzagen van planken.

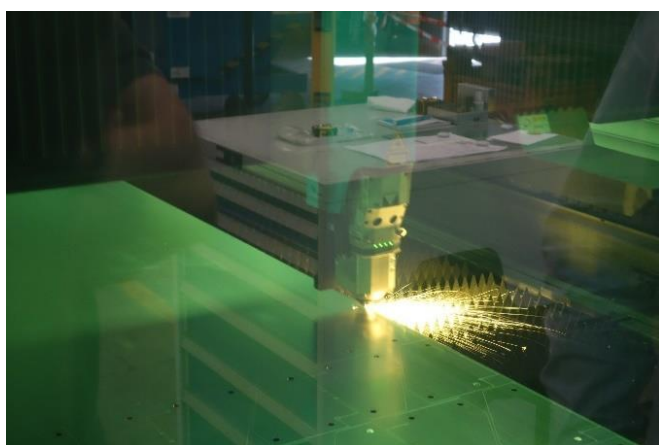


In de houtunit van Forena-partner Sowepo introduceerde hun klant een nieuw ERP-systeem. Als gevolg daarvan kregen alle bestaande palletten een nieuw artikelnummer, wat heel wat administratief aanpassingswerk met zich mee bracht in het eigen ERP-systeem van Sowepo. In de toekomst wordt een project opgezet waarbij Sowepo zelf de assemblageorders uit het ERP-systeem van de klant zal halen en daar ook de nodige voorraadboekingen zal doen. Net voor het jaareinde startte ook een reorganisatie waarbij de werkplaats van de Sowepo-medewerkers bij de klant herschikt werd.

Metaal: ruimer en gevarieerder aanbod



De metaalunit van 't Veer kocht een state-of-the-art plaat- en buislaser aan. Hiermee wordt een nieuwe en innovatieve technologie binnen de Forena Groep geïntroduceerd. De fiberlaser is de opvolger van de ponsmachines.



Dankzij deze investering behoudt 't Veer haar positie vooraan in het peloton binnen het domein van metaalsnijwerk.

Vanuit de markt krijgt het maatwerkbedrijf in Meneer meer en meer de vraag om steeds moeilijkere en complexere stukken te vervaardigen. De bewerking hiervan kan enkel met lasertechnologie. De bestaande ponsmachine was voor dit type werk niet uitgerust. Een fiberlaser daarentegen kan zowel platen als buizen snijden.

De aankoop van de fiberlaser bracht volgende daaraan gekoppelde investeringen met zich mee:

- Het plaatsen van een extra plooi bank om zo de plooi capaciteit te verhogen.
- Het plaatsen van een tweede rolbrug met een capaciteit van 3 ton. De nieuwe rolbrug bevoorraadt de laser met platen. De andere rolbrug bevoorraadt de lijnpersen.
- Een nieuw vacuüm hefsysteem laadt de platen vlot in en uit aan de fiberlaser.



Confectie: aanpassingen werkposten zorgen voor optimale productiefLOW



Een “babysleep” is een kussen speciaal ontworpen om een baby comfortabel en op een veilige manier op zijn zij te leggen bij het slapen. Het is een product dat ‘t Veer al jarenlang in opdracht van haar klant Delta Diffusion maakt. Medewerkers versnijden en kappen de stof, stikken alle onderdelen samen en verpakken de babysleep. In 2022 wijzigde het model, waardoor 1 extra werkpost in de lijn werd geïntegreerd.



De modelwijziging was de aanzet om de volledige lay-out en workflow te hertekenen en te herschikken. De stiksters worden hierdoor flexibeler en efficiënter ingezet. Ook het intern transport werd sterk gereduceerd en de wachttijden verminderden aanzienlijk.

Hydranten: on-site inspectie



In Poperinge en Heuvelland controleerden en herstelden medewerkers van Sowepo het afgelopen jaar meer dan 3.000 hydranten. Sowepo bracht daarbij wegmarkeringen bij de hydranten aan. Dit leidde op sociale media van de gemeente tot vragen van burgers omtrent ‘mysterieuze gele driehoekjes’ die plots overal opdoken.



Food: goud voor Houblonnesse



Houblonnesse hopscheutenjenever mag zich sinds 2022 World's Best Genever noemen. Eerder in 2021 én 2022 werd hij maar liefst twee maal gekroond tot "Best Belgian Genever". Door de jaren heen heeft Sowepo, met haar jenever op basis van hopscheuten, ondertussen vijf ultieme erkenningen verzameld waarmee ze zichzelf als maatwerkbedrijf, haar merk Houblonnesse én Poperinge op de kaart van de internationale drankenwereld zet.

Op het "Feest van Reuzen en Picon" in Poperinge kon elke piconbrouwer uit de regio zijn of haar zelf gebrouwen picon laten proeven door het grote publiek. Was het nu toeval of niet dat Sowepo al eventjes met de gedachte speelde om een *picon vin blanc - Houblonnesse style* op de markt te brengen? In elk geval schreef men zich in en werd een toepasselijke naam bedacht die "**Piconesse**" luidde. De Houblonnesse picon werd meteen verkozen tot "**Beste picon van Poperinge**" door de vakjury (uit 68 deelnemende picons). Dat Piconesse in de smaak viel, werd meermaals bevestigd in 2022. Voor Sowepo het startsein om in 2023 echt wel werk te maken van een nieuwe Houblonnesse telg...



Food: halfautomatische afvulmachine



Sowepo investeerde in 2022 in een halfautomatische afvulmachine voor hun food-unit. Hiermee kunnen ook poeders afgevuld worden voor grotere reeksen. De investering was noodzakelijk om de klant verder te volgen in zijn internationale groei.

Dankzij de nieuwe machine kunnen ook kleverige poeders afgevuld worden. Voorheen gebeurde dit manueel. Gewichten met een weegbereik van 50 gram tot 5 kilo kunnen met precisie gedoseerd en afgevuld worden in de gewenste verpakking zoals zakken, bussen, potten of bokalen.

Bovendien is de afvulmachine modulair opgebouwd. Dit betekent dat ze op termijn kan omgebouwd worden tot een volautomatische verpakkinglijn.

Enclave: poetsdienst bij Aviko



De enclaves van Sowepo en 't Veer zijn en blijven een belangrijke pijler in de Forena Groep, maar ook voor onze klanten. Meer en meer fungeren beide maatwerkbedrijven als een state-of-the-art productie-unit binnen het gastbedrijf met een eigen planning en eigen opdrachten. Hierdoor integreren we onszelf in het eigenlijke productieproces van onze klant.

De komst van Aviko naar Poperinge bood voor de Forena Groep opportuniteiten in functie van tewerkstelling van eigen medewerkers. Ook wat betreft enclavewerking. Sinds de bouw van hun nieuwe site sloot Sowepo een poetscontract met Aviko af. Initieel werd dit in onderaanneming door de collega's van InterWest uitgevoerd. In 2022 nam Sowepo het heft in eigen handen. Elke voormiddag poetsen drie medewerkers alle vrij toegankelijke ruimtes in de gebouwen van Aviko. Binnen de Forena Groep zien we de vraag naar poetshulp toenemen.

4 PLANET



Impact op het milieu minimaliseren is een opdracht die geldt voor elke ondernemer. Als onderaannemer is de Forena Groep sterk afhankelijk van klanten, hun ontwerpen en materiaalkeuzes, hun verpakkingsspecificaties, enz. Hierdoor is het verduurzamen van eigen activiteiten niet steeds eenvoudig. Desalniettemin besteedt Forena Groep aandacht aan het beheersen van energieverbruik zoals elektriciteit en gas en blijft men oog hebben voor andere duurzaamheidsaspecten.

4.1 Ontharding van ons bedrijfsterrein



't Veer zet in op ontharding. 600 m² beton maakt plaats voor groen, nieuwe bomen, een bijkomende picknickzone en de heraanleg en uitbreiding van onze hoofdparking in waterdoorlaatbare verharding.

De ontharding heeft een positieve invloed op het grondwaterpeil, zorgt voor méér CO₂-opslag door planten en bodem en voor een grotere biodiversiteit.

Naast de bijkomende ontharding is tijdens de werken ook een waterreservoir van 100.000 liter bluswater onder de parking voorzien.

Een nieuwe overdekte fietsenstalling met laadpunten voor elektrische fietsen zorgt voor extra ruimte en faciliteiten voor de fietsers.

4.2 Grensland is Circulair: Circulaire Week

De bedrijventerreinvereniging 'Platform Grensland Menen-Wervik' en zijn leden trekken voluit de kaart van de toekomst. Zo'n 80 bedrijven uit Menen en Wervik engageren zich om als groep stappen te zetten naar een circulaire economie op een circulair en duurzaam bedrijventerrein. Ze bundelen samen hun krachten in het project 'Grensland is Circulair'. 't Veer fungeert mee als trekker van het project binnen de stuurgroep en binnen de klankbordgroep.



Samen met het Platform zette 't Veer mee zijn schouders onder o.a. de 'Circulaire Week'. Tijdens dit event bracht het projectteam het thema 'circulariteit' in het hart van de bedrijven uit Menen en Wervik. Site Roussel vormde het decor voor tal van seminars, workshops, bedrijfsbezoeken, panelgesprekken, themasessies, good practices en zoveel meer.

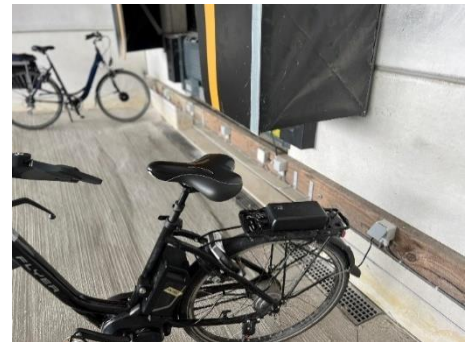
De opzet van de Circulaire Week, de apotheose van het project Grensland is Circulair, was tweeledig:

- Bedrijven en hun medewerkers verder sensibiliseren tot een beter sorteergedrag.
- Het bedrijfsmanagement informeren omtrent de trends en uitdagingen die de circulaire economie biedt.

4.3 Elektrificatie

Zowel in 't Veer als Sowepo werden bijkomende oplaadpunten geïnstalleerd voor elektrische fietsen.

In 2022 is de Forena Groep ook gestart met het voorbereiden van de elektrificatie van het wagenpark. In 't Veer werden twee dubbele laadpalen geïnstalleerd.



4.4 Groene stroom



Na een analyse van onze CO₂-uitstoot bleek, na de investering in o.a. zonnepanelen, nog een restje 'grijze stroom' aanwezig.

De Forena Groep maakte gezamenlijk in mei 2022 de switch naar 100% groene stroom voor de vestigingen in Menen én Poperinge. Groene stroom is energie opgewekt uit hernieuwbare energiebronnen. De omschakeling van grijze naar groene stroom heeft een grote impact op de CO₂-uitstoot.

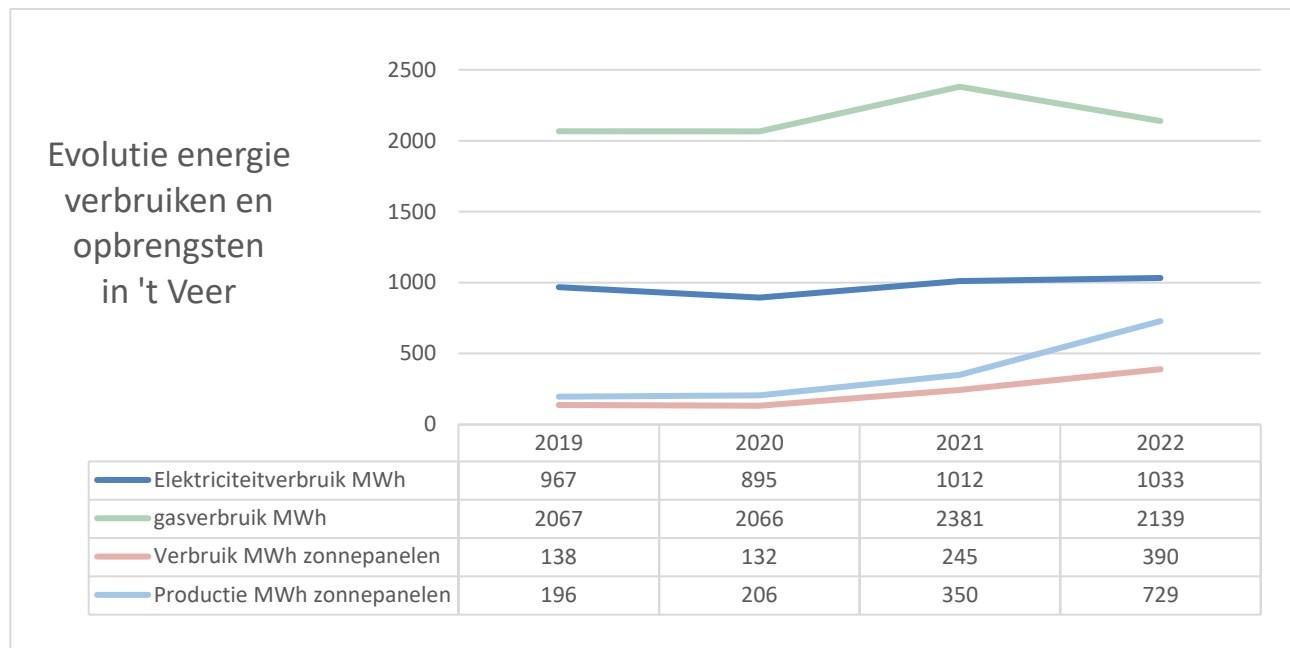
De stroom die voortaan gebruikt wordt, is duurzaam en afkomstig uit volgende hernieuwbare energiebronnen:

- windmolens
- zonnepanelen
- waterkracht
- biomassa

Op deze manier draagt Forena Groep haar steentje bij aan een beter milieu én wordt de bedrijfseigen CO₂-voetafdruk verminderd.

4.5 Energie

't VEER



Zonne-energie is groene energie. In juni 2018 zijn 200 kWp zonnepanelen in gebruik genomen op het dak van Veer 5. In 2021 schakelde 't Veer op in de switch naar groene energie. Drie nieuwe zonnepaneelinstallaties verdriedubbelen onze capaciteit aan groene energie. 't Veer gaat van 200 kWp naar méér dan 700 kWp.

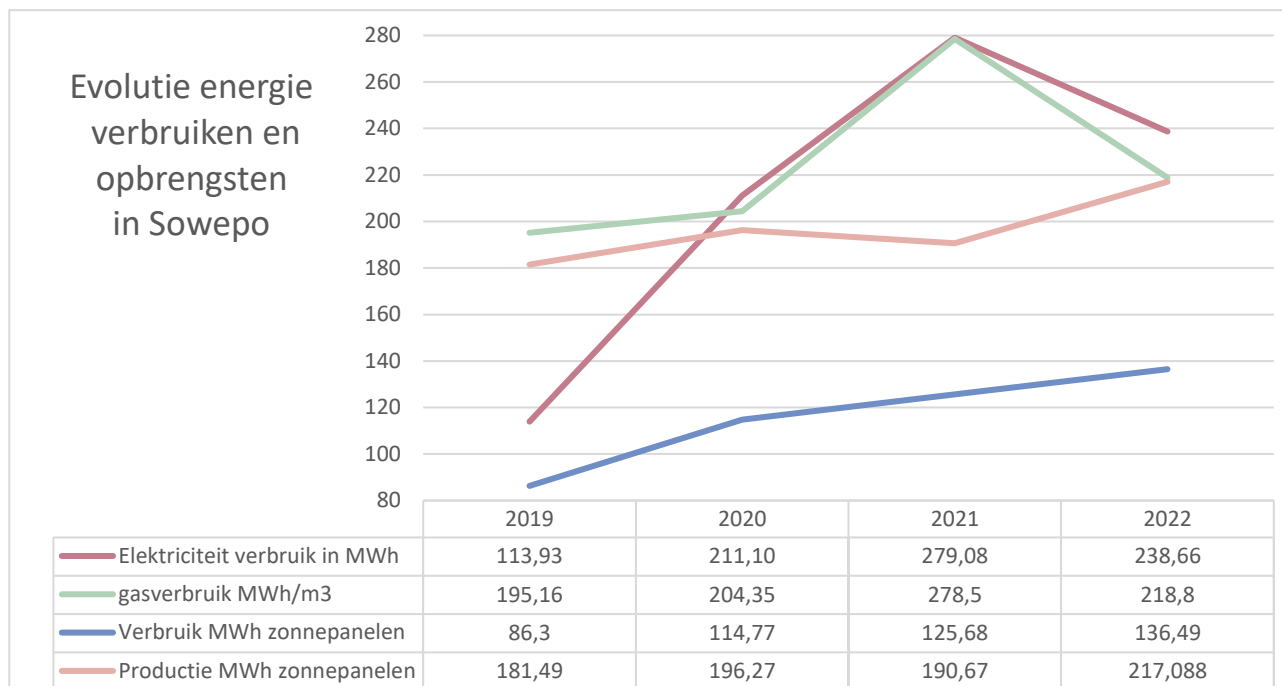
PV-installaties:

- Site Veer 1 en Veer 5: 1391 zonnepanelen met een vermogen van 443 kWp.
- Site Veer 2: 535 zonnepanelen met een vermogen van 200 kWp.
- Site Veer 6: 160 zonnepanelen met een vermogen van 60 kWp.

De gemiddelde jaarlijkse productie van alle PV-installaties bedraagt 720 MWh en heeft een vermogen van 700 kWp. Er zal jaarlijks 504 ton CO₂ minder uitgestoten worden.

Het gasverbruik in 't Veer kende in 2021 een piek. De ventilatiemaatregelen in kader van COVID waren hier niet vreemd. In 2022 keert het gasverbruik stilaan terug naar het pre-corona niveau. In 2023 hoopt 't Veer ook voluit het effect te zien van de energiematregel om overal in Menen de verwarming een graadje lager te zetten.

SOWEPO



In Sowepo stijgt het elektriciteitsverbruik sinds 2020 omwille van de ingebruikname van de nieuwbouw. In 2021 werd op de daken van Sowepo 191 MWh opgewekt, waarvan 126 MWh zelf werd verbruikt. In 2022 werd 217 MWh opgewekt waarvan 137 MWh voor eigen verbruik.

Het gasverbruik is de voorbije drie jaar gradueel gestegen omwille van de ventilatiemaatregelen die werden genomen tijdens COVID (zoals het openzetten van ramen en deuren). In 2022 wordt een daling van het elektriciteit- en gasverbruik waargenomen.



4.6 Energiebewustzijn



Onder het motto *'de goedkoopste energie is de energie die je niet verbruikt'* gaven 't Veer en Sowepo gehoor aan de oproep van de overheid om de thermostaat op 19 graden Celsius te plaatsen. Een fleecetrui hielp alle medewerkers om zich aan te passen aan het graadje minder.

19 graden werd vanaf oktober de nieuwe insteltemperatuur voor de verwarming in alle burelen en gebouwen van 't Veer en Sowepo. Het gezamenlijke doel: het energieverbruik verminderen nu de prijzen door het dak gaan.

Daarom kregen al onze medewerkers een warme en comfortabele Forena-fleecetrui.



4.7 Voka Charter Duurzaam Ondernemen

16 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 een eigen onderneming. Het belooft bedrijven die werken aan een continue verbetering van hun prestaties op milieu, sociaal en economisch vlak.



5 BIJLAGEN

5.1 Bijlage 1: Balans 't Veer

ACTIVA (in K EUR)	2022	2021	2020	2019	2018
Vaste activa	11 824	10 910	9 784	9 818	10 020
Oprichtingskosten	-	-	-	-	-
Immateriële vaste activa	-	15	30	-	-
Materiële vaste activa	11 750	10 821	9 680	9 743	9 989
Financiële vaste activa	74	74	74	75	31
Vlottende activa	11 506	12 047	11 237	10 655	9 806
Vorderingen op meer dan één jaar	800	-	-	-	-
Vorraden en bestellingen in uitvoering	1 073	894	565	600	640
Vorderingen op ten hoogste één jaar	4 206	5 536	3 124	3 858	3 639
Geldbeleggingen	1 458	1 631	698	2 870	2 836
Liquide middelen	3 969	3 979	6 850	3 312	2 691
Overlopende rekeningen	-	7	-	15	-
TOTAAL DER ACTIVA	23 330	22 957	21 021	20 473	19 826

PASSIVA (in K EUR)	2022	2021	2020	2019	2018
Eigen Vermogen	15 553	14 484	12 925	11 389	10 199
Kapitaal	-	-	-	-	-
Bestemde fondsen	12 350	11 541	10 365	9 201	8 292
Overgedragen winst/(verlies)	3 050	2 780	2 389	2 000	1 697
Kapitaalsubsidies	154	163	172	188	210
Voorzieningen voor risico's en kosten	1 101	1 075	1 126	1 176	1 296
Schulden	6 676	7 398	6 970	7 908	8 331
Schulden op meer dan één jaar	2 257	2 524	2 792	3 059	3 818
Schulden op meer dan één jaar die binnen het jaar vervallen	268	268	268	443	340
Financiële schulden	-	-	-	-	-
Handelsschulden	874	974	830	1 390	1 247
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen	103	9	-	-	-
Schulden m.b.t. belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	2 999	3 335	2 979	2 875	2 760
Overige schulden	92	288	101	141	166
Overlopende rekeningen	82	-	-	-	-
TOTAAL DER PASSIVA	23 330	22 957	21 021	20 473	19 826

5.2 Bijlage 2: Resultatenrekening 't Veer

(In K EUR)	2022	2021	2020	2019	2018
Bedrijfsopbrengsten	27 130	26 915	22 502	23 057	22 658
Omzet	15 166	15 524	12 312	13 007	13 125
Voorraadmutatie	71	60	(76)	(50)	31
Subsidies VSWSE	9 130	8 558	7 844	7 834	7 287
Andere tewerkstellingsbevorderende maatregelen	2 490	2 581	2 151	2 046	1 928
Andere bedrijfsopbrengsten	273	192	271	220	287
Bedrijfskosten	-26 042	-25 375	-21 272	-22 086	-21 730
Handelsgoederen, grond en hulpstoffen	-3 930	-3 046	-1 846	-2 119	-2 149
Diensten en diverse goederen	-2 107	-2 023	-1 811	-2 066	-1 633
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	-17 980	-17 521	-15 562	-15 948	-15 448
Interims	-683	-1 817	-1 106	-956	-1 359
Afschrijvingen	-1 203	-961	-947	-897	-904
Waardeverminderingen					39
Voorzieningen voor risico's en kosten	-25	50	51	40	-141
Andere bedrijfskosten	-114	-57	-51	-140	-135
Bedrijfswinst (bedrijfsverlies)	1 088	1 540	1 230	971	928
Financieel resultaat	-215	-22	-92	-56	-135
Uitzonderlijk resultaat	205	49	414	298	177
Winst (Verlies) van het boekjaar	1 078	1 567	1 552	1 213	970

5.3 Bijlage 3: Balans Sowepo

ACTIVA (In K EUR)	2022	2021	2020	2019	2018
Vaste activa	3 525	3 787	4 021	2 691	1 161
Oprichtingskosten	-	-	-	-	-
Immateriële vaste activa	14	36	74	87	52
Materiële vaste activa	3 503	3 741	3 937	2 597	1 103
Financiële vaste activa	8	10	10	6	6
Vlottende activa	1 056	1 393	737	1 169	1 468
Vorderingen op meer dan één jaar	-	-	-	-	-
Voorraden en bestellingen in uitvoering	99	68	74	64	86
Vorderingen op ten hoogste één jaar	625	637	521	618	434
Geldbeleggingen	-	-	-	-	-
Liquide middelen	260	607	77	418	855
Overlopende rekeningen	72	81	65	69	93
TOTAAL DER ACTIVA	4 581	5 180	4 758	3 859	2 629

PASSIVA (In K EUR)	2022	2021	2020	2019	2018
Eigen Vermogen	1 039	1 367	1 467	1 664	1 574
Kapitaal	-	-	-	-	-
Bestemde fondsen	186	186	300	300	300
Overgedragen winst/(verlies)	757	1 054	1 009	1 183	1 152
Kapitaalsubsidies	96	127	158	181	122
Voorzieningen voor risico's en kosten	-	-	-	-	-
Schulden	3 542	3 813	3 291	2 195	1 055
Schulden op meer dan één jaar	2 451	1 882	2 042	1 015	215
Schulden op meer dan één jaar die binnen het jaar vervallen	231	236	184	119	131
Financiële schulden	-	809	-	-	-
Handelsschulden	133	266	564	626	215
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen	1	14	18		
Schulden m.b.t. belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	597	524	348	331	339
Overige schulden	107	48	128	77	101
Overlopende rekeningen	22	34	7	27	54
TOTAAL DER PASSIVA	4 581	5 180	4 758	3 859	2 629

5.4 Bijlage 4: Resultaatrekening Sowepo

(In K EUR)	2022	2021	2020	2019	2018
Bedrijfsopbrengsten	4 841	4 804	4 210	4 397	4 189
Omzet	2 258	2 440	1 970	2 159	2 069
Voorraadmutatie	3	1	-1	-6	3
Geproduceerde vaste activa	-	-	7	2	3
Subsidies	2 477	2 226	1 858	1 899	1 797
Niet-recurrente bedrijfsopbrengsten	25	47	35	-	-
Andere bedrijfsopbrengsten	78	90	341	343	317
Bedrijfskosten	-5 105	-4 836	-4 349	-4 305	-3 913
Handelsgoederen, grond en hulpstoffen	-235	-320	-181	-142	-121
Diensten en diverse goederen	-566	-488	-445	-392	-414
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	-3 848	-3 578	-3 362	-3 540	-3 182
Afschrijvingen	-405	-416	-336	-219	-181
Niet-recurrente bedrijfskosten	-23	-11	-9	-	-
Andere bedrijfskosten	-28	-23	-16	-12	-14
Bedrijfswinst (bedrijfsverlies)	-264	-32	-139	92	276
Financieel resultaat	-21	-24	-23	4	-16
Uitzonderlijk resultaat	-	-	-	-56	-22
Belastingen	-12	-12	-12	-9	-8
Winst (Verlies) van het boekjaar	-297	-68	-174	31	230

5.5 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
AAZ	Activerende ArbeidsZorg
ABVV	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
AMA WSE	AMA Sociale Economie. Arbeidszorg, activerende arbeidszorg en arbeidszorg meerbanenplan vormen sinds 1 april 2021 AMA sociale economie.
AMA WVG	ArbeidsMatige Activiteiten vanuit Departement Welzijn en Volksgezondheid
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
DIY-IIOT	Do It Yourself – Industrial Internet of Things
DNA	desoxyribonucleïnezuur
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.
ERP	Enterprise Resource Planning, software die de operationele en financiële bedrijfsprocessen steunt
EU	Europese Unie
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).
FPD	Flat Panel Display
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
ISO	International Organisation for Standardization
KBM	Klein Batterijhoudend Materiaal
kW	KiloWatt
kWh	Kilowattuur
kWp	KiloWattPiek. Of het maximaal elektrisch vermogen bij standaardomstandigheden
LDPE	Lage Dichtheid PolyEtheen
MBP	MeerBanenPlan
MDG	Millennium Development Goals
MWh	megawattuur
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OR	Ondernemingsraad
OVE	Overig elektromateriaal, de restfractie van AEEA (van GSM over stofzuiger tot ...)
PDCA	Plan-Do-Check-Act
PLA	Polylactic Acid
PLC	Programmable Logic Controller
PmAB	Personen met een ArbeidsBeperking
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
PV	Photo Voltaic
SDG	Sustainable Development Goal
SINE	Medewerkers die vallen onder de regeling van Sociale INschakelingsEconomie
TVM	TV's en Monitoren
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VITA	Via Inschakeling Talenten Activeren
VOP	Medewerkers die in aanmerking komen voor de Vlaamse OndersteuningsPremie
VTE	Voltijdse equivalenten
vzw	vereniging zonder winstoogmerk
WOP	WerkOndersteuningsPakket
WSE	Departement Werk en Sociale Economie



FORENA
GROEP



Sowepo vzw | Vlaanderenlaan 25-27, 8970 Poperinge |
www.sowepo.be - info@sowepo.be | BE0431.297.632

't Veer vzw | Industrielaan 32, 8930 Menen |
www.tveer.be - info@bw-tveer.be | BE0425.410.920

