



SOCIAAL-ECONOMISCH  
JAARVERSLAG 2021





# Sociaal-economisch jaarverslag 2021

---

## Inhoud

Inhoud .....	1
Voorwoord .....	3
1 Onze organisatie .....	5
1.1 't Veer in een notendop .....	5
1.2 Onze geschiedenis .....	5
1.3 Coördinaten .....	6
1.4 Waarvoor staat 't Veer vzw? .....	7
1.5 Onze structuur .....	9
1.5.1 Organigram .....	9
1.5.2 Algemene vergadering .....	10
1.5.3 Bestuursorgaan .....	10
1.5.4 Ondernemingsraad .....	10
1.5.5 Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPWB) .....	11
1.5.6 Syndicale delegatie .....	11
1.6 Onze locaties .....	12
2 People .....	13
2.1 Aantal personeelsleden .....	13
2.2 De begeleidingsnood .....	13
2.3 Een atypisch personeelsbestand .....	14
2.4 Woonplaats en bereikbaarheid .....	14
2.5 Afkomst .....	15
2.6 Leeftijd .....	17
2.6.1 Leeftijdsvork .....	17
2.6.2 Leeftijdsverdeling per personeelsgroep .....	17
2.6.3 Leeftijd bij instroom .....	18
2.7 Aanwezigheidsbeleid .....	20
2.7.1 Evolutie van het ziekteverzuim .....	20
2.7.2 Progressieve tewerkstelling .....	21
2.7.3 Werkloosheid .....	22

2.8	Opleiding .....	23
2.9	Activering .....	24
2.10	Instroom, opstroom en doorstroom .....	25
2.10.1	Trajecten op de participatieladder .....	25
2.10.2	Doorstroom .....	26
2.11	Kwaliteitsmanagement .....	27
2.12	Tevredenheidsmeting .....	28
2.13	Vernieuwd proces binnen HR: het onthaal .....	28
2.14	Veiligheid op het werk.....	29
2.14.1	Statistieken.....	29
2.14.2	Speciale acties .....	30
2.14.3	Veiligheidsopleiding .....	30
2.15	Dienst Werkbegeleiding .....	31
2.15.1	DIY-IIOT: Do It Yourself – Industrial Internet of Things .....	31
2.15.2	Pick-to-Balance.....	32
2.15.3	Rapid Prototyping – 3D .....	34
2.15.4	Eyetracking .....	34
2.16	De aanhoudende strijd tegen corona.....	35
3	Profit.....	36
3.1	Financieel beheer: balans en resultatenrekening .....	37
3.2	Activiteiten .....	38
3.2.1	Overzicht .....	38
3.2.2	De hoogtepunten van onze afdelingen in 2021 .....	39
4	Planet .....	43
4.1	Onze groene parel .....	43
4.2	Grenslaan is Circulair: Plastic Switch.....	44
4.3	Hoog condenserende verwarmingsketel .....	45
4.4	Energie van eigen kweek.....	45
5	Bijlagen .....	46
5.1	Bijlage 1: Balans.....	46
5.2	Bijlage 2: Resultatenrekening.....	47
5.3	Afkorting.....	48

## Voorwoord



2021 ... het jaar van de volgehouden inspanning!

2021 startte zoals 2020 eindigde. Het was opnieuw een jaar met het coronavirus in volle actie. Gelukkig was er al zicht op een vaccin, maar het was duidelijk dat het een spannende rit zou worden. De gekende maatregelen aanhouden was het minimum. Het belangrijkste was om onze medewerkers te overtuigen zich te laten vaccineren. Een interne campagne resulteerde in een vaccinatiegraad van meer dan 95%. Hierdoor bleef het aantal besmettingen in onze werkplaats beperkt. De campagne was een groot succes met dank aan de voortrekkers.

Maar aan het indirecte gevolg van het virus viel minder te ontsnappen. Materiaaltekorten zorgden ervoor dat geplaatste orders niet konden worden afgewerkt. Dit had werkloosheid tot gevolg. De wet van vraag en aanbod liet zich ook voelen. De grondstofprijzen (hout, staal, karton, ...) swingden de pan uit. Het was een huzarenstuk om in samenspraak met de klanten het meeste hiervan door te rekenen.

Daarbovenop kwam de stijging van de energieprijzen die de inflatie verder aanjaagt. 2021 was in al deze opzichten moeilijker dan 2020, het jaar van de COVID-19 uitbraak.

And it ain't over yet! We voelen dat we in 2022 op alle vlakken onder druk blijven staan.

Ondanks alles bleven onze klanten het goed doen. Het orderboek bleef in 2021 goed gevuld. Onze flexibiliteit en vastberadenheid om de klanten, tot hun tevredenheid, te blijven dienen en bevoorraden is beloond. We hebben opnieuw zeer goede resultaten in de meeste afdelingen.

Daarom is verder blijven investeren een juiste beslissing. Onze leveranciers kampten echter ook met vertragingen in bevoorrading, werkrachten in quarantaine, enz. Hierdoor liepen tal van projecten significante vertragingen op en zullen deze pas in 2022 opgeleverd worden.

In 2021 konden we via de uitbreidingsrondes ons contingent lichtjes uitbreiden om zo onze doelstelling om werk te voorzien voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt verder kracht bij te zetten. Het had wat meer mogen zijn, maar elke stap is welkom. Zo groeien we langzaam in tewerkstelling.

Om onze instroom verder te ondersteunen en kansen te blijven bieden aan moeilijk op te starten doelgroepen, werden de inspanningen van ons activeringsprogramma VITA opgedreven. Activering is en blijft een belangrijke pijler in ons tewerkstellingsmodel.

Het decreet Individueel Maatwerk is een feit. De afschaffing van het SINE statuut is hiermee bezegeld. Het is nog onduidelijk welke impact dit op onze werkplaats zal hebben. En dit zowel op het vlak van tewerkstelling, klanten als financieel. Het zwaard van Damocles blijft aanwezig. Het valt in 2022.

Maar 2021 was ook de start van Forena. Op 4 mei zag onze personele unie met collega-maatwerkbedrijf Sowepo het levenslicht. Er werd onmiddellijk gekozen voor een verregaande verstrengeling op bestuursniveau, met eenzelfde Bestuursorgaan en dezelfde leden van de Algemene Vergadering. Eind september, bij de pensionering van Sowepo's Algemeen Directeur Walter Bilcke, werd ook de directie gemeenschappelijk.

Forena biedt de opportuniteit aan beide vzw's om samen versterkt aan de toekomst te timmeren en elkaar te ondersteunen in moeilijke overgangperiodes die zich in de toekomst zeker zullen aandienen. In 2022 geven we Forena gradueel meer vorm.

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

Gunther Bamelis  
Algemeen Directeur

## 1 Onze organisatie

### 1.1 't Veer in een notendop

't Veer startte in 1984 als project van het Psychiatrisch Centrum Menen om enkele mensen met een beperking werk te geven. In de loop der jaren steeg dit aantal tot ruim boven de 600.

Als maatwerkbedrijf creëert 't Veer tewerkstelling voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

't Veer is een partner in onderaanneming voor bedrijven in diverse sectoren. Deze opdrachten voeren wij uit in onze vestigingen in de industriezone Grensland Menen. Maar 't Veer zet ook sterk in op enclavewerking, waarbij onze medewerkers de opdracht ter plaatse in bedrijven uitvoeren.

### 1.2 Onze geschiedenis

1984.

*De eerste oversteek.*

*Pure mankracht, idealisme, maar ook mistige onzekerheden.*

*We brengen mensen van de oever van beperking naar die andere oever van kansen en maatschappelijke erkenning in de reguliere industriële wereld.*

*We begonnen klein, 5 mensen met een beperking.*



38 jaar later.

*Die eerste overzet was de juiste keuze.*

*Ons bedrijf, ons veer groeide ondanks soms woelige stromingen.*

*Dagelijks doen we nu als belangrijke speler onder de maatwerkbedrijven de oversteek voor meer dan 650 mensen.*

Ontdek er alles over op [www.tveer.com](http://www.tveer.com)

### Enkele data

- 1984: Herman Wenes start 't Veer op in Rekkem met vijf medewerkers met een psychiatrische problematiek.
- 1985: Christ Provoost wordt eerste voorzitter van de raad van bestuur.
- 1987: Verhuis naar Menen, industriezone "Grenslan", waar geïnvesteerd wordt in een nieuwbouw. Zestig mensen vinden er werk.
- 1988: Stow wordt een vaste klant.
- 1990: De doelgroep (mensen met een psychiatrische achtergrond) wordt uitgebreid naar andere risicogroepen.
- 1991: Oprichting van de textielafdeling.
- 1994: Opstart eerste enclave bij Sadeb (nu Voest Alpine te Gits).
- 2004: 't Veer viert zijn twintigste verjaardag met bedrijfsbezoeken en een opendeurdag.
- 2005: Uitbreiding productieruimtes.
- 2006: 't Veer rondt de kaap van de 600 werknemers.
- 2010: Nieuw hoofdkantoor in gebruik.
- 2014: Viering 30 jaar 't Veer.
- 2015: Herman Wenes geeft de operationele leiding door aan Gunther Bamelis.
- 2016: Uitbreiding productieruimte: ingebruikname nieuwbouw Veer 5.
- 2017: Aankoop productieruimte Veer 6.
- 2018: Herman Wenes, stichtend directeur, gaat na 34 jaar 't Veer op pensioen.
- 2019: Christ Provoost neemt na 35 jaar afscheid als voorzitter van onze Raad van Bestuur. Serge Deboever volgt hem op.
- 2020: De COVID-19 pandemie overvalt 't Veer. Schakelen en aanpassen is de boodschap.
- 2021: Forena Groep schiet uit de startblokken. Onder deze vlag vormen Sowepo (Poperinge) en 't Veer voortaan een personele unie.



## 1.3 Coördinaten

### 't Veer vzw

Industrielaan 32

B – 8930 Menen

Tel: +32 56 51 06 40

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

Website: [www.tveer.com](http://www.tveer.com)

Ondernemingsnummer: 0425 410 920

Toekenningsnummer label maatwerkbedrijf: 110129 ; voor onbepaalde duur

Toegewezen contingent: 362,5 VTE

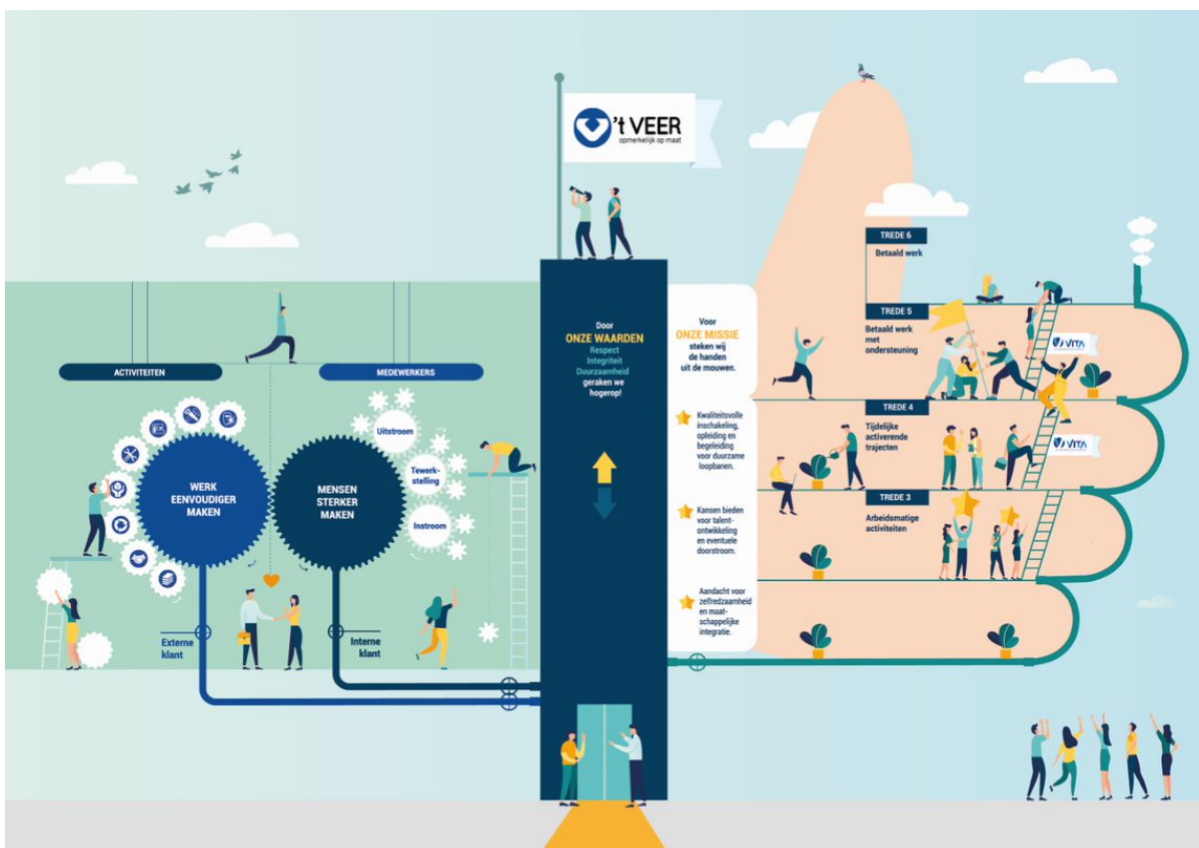


## 1.4 Waarvoor staat 't Veer vzw?

't Veer vzw is een maatwerkbedrijf met een missie. Wij willen alles ondernemen wat nuttig en nodig is voor de integratie van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij voorzien voor onze 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, vertalen we de economische activiteit op maat van onze doelgroepmedewerkers. Als toeleveringsbedrijf zijn we bewust actief in diverse sectoren en diensten, zowel op onze eigen werkvloeren als op locatie bij de klant. In onze visie is fundamenteel dat het precaire evenwicht tussen de economische aspecten van onze activiteiten en de sociale doelstellingen voortdurend bewaakt dient te worden. 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.

Wij vinden het belangrijk dat al onze medewerkers onze missie en visie kennen en verder kunnen uitdragen. In 2021 werd deze persoonlijk door onze algemeen directeur toegelicht aan onze omkaderingsleden. Maar ook onze doelgroepmedewerkers nemen we mee in ons verhaal. Daarom ontwikkelden we in 2021 onderstaande infographic.



Slagen voor onze missie en visie kan alleen als we aandacht hebben voor onze waarden.

Binnen 't Veer onderschrijven we drie voor ons belangrijke waarden: respect, integriteit en duurzaamheid. Hoe gaan we om met elkaar? Hoe gaan we om met materiaal? Welk gedrag kan wel en wat aanvaarden we niet. Om dit duidelijk te maken naar onze medewerkers concretiseerden we onze waarden en stellen we ze visueel voor in onze waardenpuzzel omdat beelden meer zeggen dan woorden.



Voor wie doen we dit?

Wie een positieve arbeidsinstelling heeft en in staat is bezoldigde arbeid te verrichten, maar om een tijdelijke of blijvende reden hier niet in slaagt binnen de reguliere economie, kan als doelgroepwerknemer terecht bij 't Veer.

Onze primaire doelgroep zijn 'personen met een erkenning collectief maatwerk', zoals beschreven in het Maatwerkdecreet. Dit zijn Personen met een ArbeidsBeperking (PmAB), waartoe ook zwakkeren behoren. Naast inzetten op duurzame loopbanen binnen Maatwerk, stimuleren we waar mogelijk doorstroom naar reguliere arbeid.

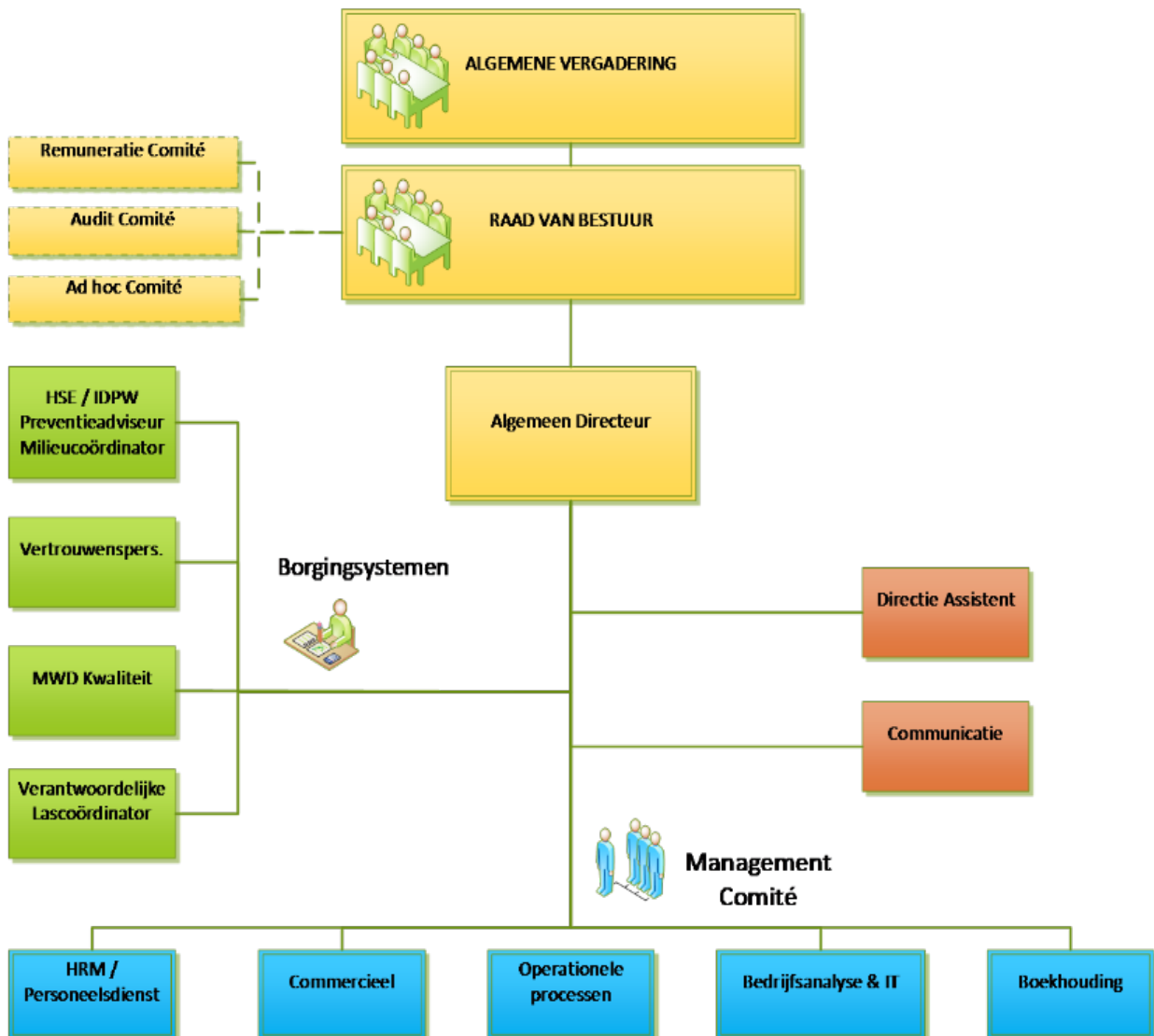
Een andere groep zijn doelgroepmedewerkers zonder erkenning collectief maatwerk, onze zogenaamde 'andere risicogroepen'. Men hen zetten we een tijdelijk traject op gericht op hen sterker maken zodat ze na een periode in Maatwerk een duurzame job kunnen vinden binnen het normaal economisch circuit.



Tot slot richten we ons op doelgroepen die nog geen betaald werk hebben maar die een tewerkstelling ambiëren. We bieden trajecten op maat of stages aan om deze personen te versterken en waar mogelijk drempelverlagend te laten instromen in maatwerk of op de reguliere arbeidsmarkt. Deze werking plaatsen we onder de vlag VITA : Via Inschakeling Talenten Activeren. Omdat dit een belangrijke schakel is om op termijn ook onze instroom te verbeteren, beslisten we in 2021 tot de aanwerving van een VITA-coach die de trajecten van deze medewerkers voor haar rekening neemt.

## 1.5 Onze structuur

### 1.5.1 Organigram



### 1.5.2 Algemene vergadering

René Berton	Serge Deboever	Lieve Theys
Heleen Deblaere	Maka De Lameillieure	Jan Vanfleteren
Luc Demeester	Steven Deruwe	Luc Vermeersch
Dr. Paul Lodewyck	Frank Moerman	Stefaan Vermeersch
Christian Provoost	Nico Stichelbout	Kurt Vandewalle
Kathleen Bevernage	Walter Bilcke	Marc Bonte
Luc Dombrecht	Filip Elgers	Wim Laporte
Christophe Raes	Frank Seys	Bart Vallaëys

### 1.5.3 Bestuursorgaan

Voorzitter	Serge Deboever
Ondervoorzitter	Wim Laporte
Secretaris	Frank Moerman
Bestuurder	Marc Bonte
Bestuurder	Heleen Deblaere
Bestuurder	Luc Dombrecht
Bestuurder	Lieve Theys
Bestuurder	Stefaan Vermeersch

### 1.5.4 Ondernemingsraad

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

### 1.5.5 Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPWB)

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

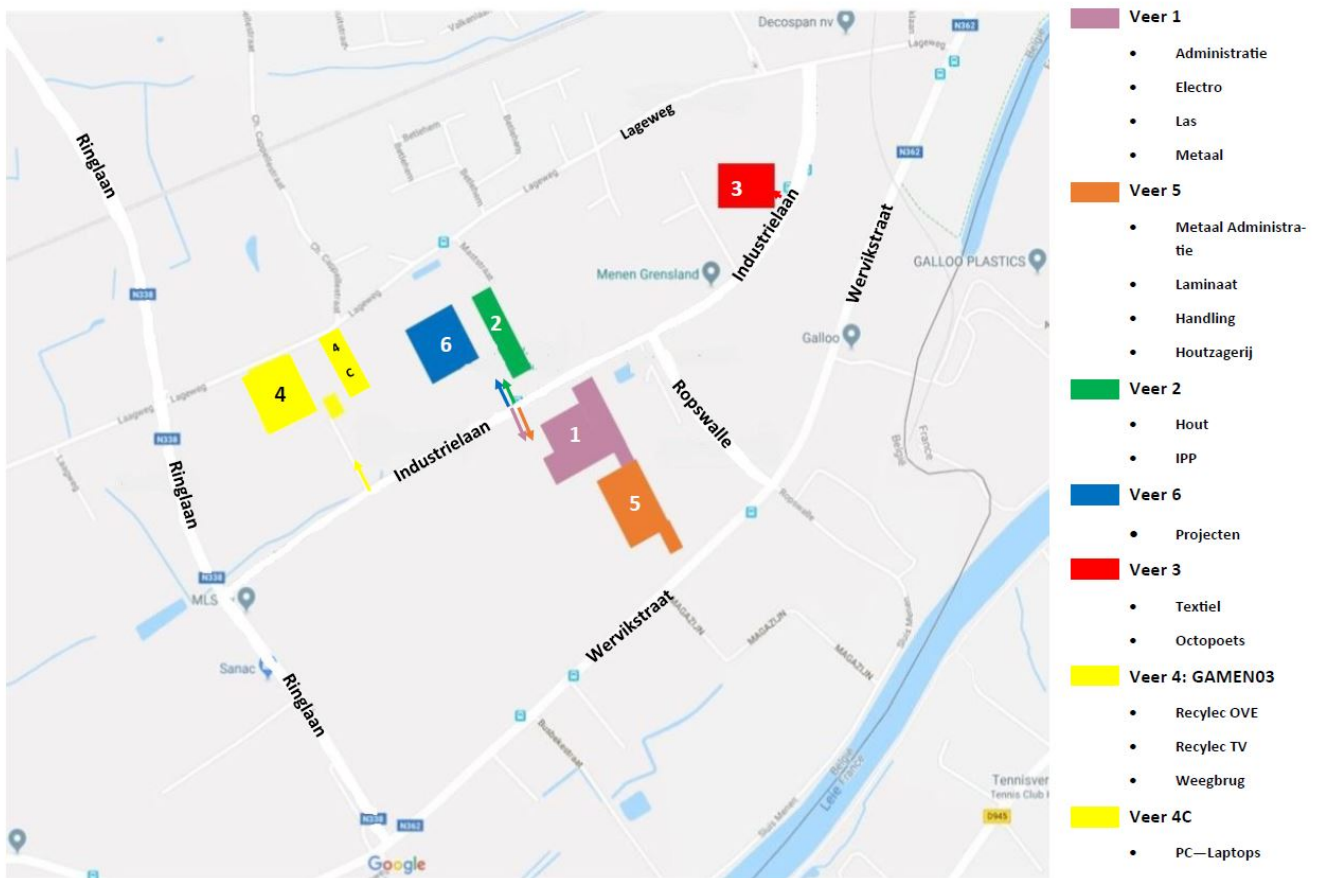
### 1.5.6 Syndicale delegatie

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

## 1.6 Onze locaties

't Veer telt verschillende vestigingen in industriezone Grensland, 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
- Veer 5, Industrielaan 32, 8930 Menen
- Veer 6, Industrielaan 91, 8930 Menen



## 2 People

### 2.1 Aantal personeelsleden



Het personeelsaantal van 't Veer blijft langzaam groeien, zoals blijkt uit onderstaande tabel. Eind 2021 telde 't Veer 687 koppen, omgerekend komt dit op 601 VTE. De grootste stijging zien we bij de groep van Personen met een ArbeidsBeperking. Binnen die groep zien we ook het aantal werknemers met een grote begeleidingsnood stijgen.

Die groei is mogelijk gemaakt door stapsgewijze uitbreiding van het ons toegekende contingent. Dit contingent volstaat echter niet om al onze arbeidsplaatsen in te vullen. Sinds 2 jaar nemen we medewerkers met een VOP-erkenning in dienst. We blijven ook aangewezen op werknemers uit andere risicogroepen. Dit zijn hoofdzakelijk SINE-medewerkers. In deze groep zien we een lichte daling maar ze blijven onmisbaar. Het aantal valide medewerkers, die onze omkadering vormen, blijft op hetzelfde niveau.

t Veer in VTE	2017	2018	2019	2020	2021
Validen	65	63	67	76	75
PmAB begeleidingsnood hoog	201	316	327	318	342
PmAB begeleidingsnood midden	158	48	40	42	37
PmAB begeleidingsnood laag				4	5
VOP				4	10
Andere risicogroepen	129	113	124	114	104
Langdurig zieken	28	24	23	27	28
<b>Totaal</b>	<b>581</b>	<b>564</b>	<b>581</b>	<b>585</b>	<b>601</b>

### 2.2 De begeleidingsnood

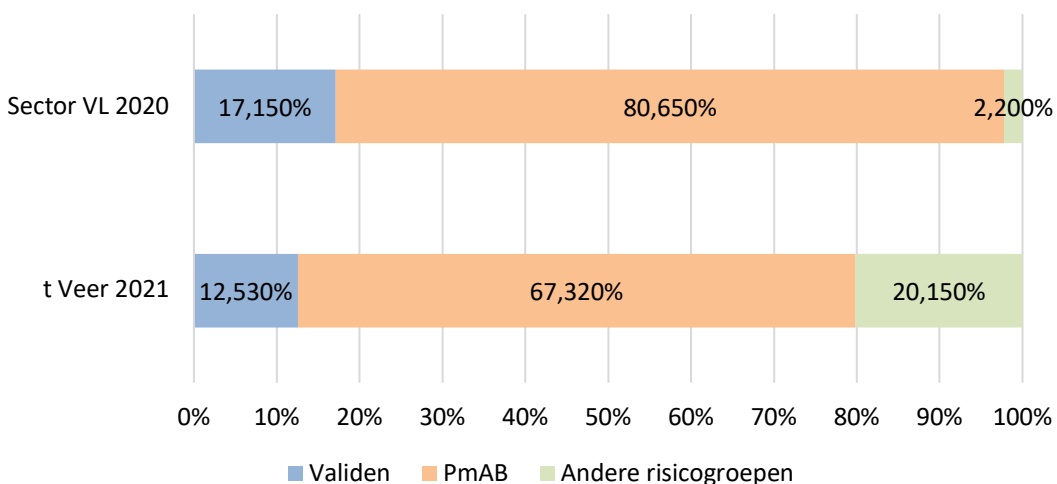
Bovenstaande tabel toont aan dat het aantal medewerkers met een hoge begeleidingsgraad binnen onze onderneming blijft groeien. Om die kwaliteitsvolle begeleiding te kunnen garanderen, hebben we in 2020 onze missie herschreven. In navolging hiervan hebben we in 2021 de transitie ingezet van sociale dienst naar trajectcoaches. De nadruk wordt hierbij nog sterker gelegd op hun bijdrage tot duurzame loopbanen voor de doelgroep. Hun kerntaak is, samen de werkleiding en de medewerkers, een traject uit te rollen om niet alleen hun sociale vaardigheden en competenties te versterken, maar ook hun technische vaardigheden te verruimen. Zo willen we niet alleen ieders zelfredzaamheid en maatschappelijke integratie bevorderen, maar ook iedereen de kans geven zich professioneel te vervolmaken ter bevordering van een duurzame loopbaan.

## 2.3 Een atypisch personeelsbestand

Wanneer we ons personeelsbestand vergelijken met de gemiddelden van de sector in Vlaanderen, dan valt onmiddellijk op dat wij meer medewerkers uit andere risicogroepen tewerkstellen. Dit is sinds de beginjaren van 't Veer een bewuste keuze geweest. Er werd voor gekozen om, naast Personen met een ArbeidsBeperking (PmAB'ers), ook andere groepen die moeilijk aan de slag geraakten in de reguliere sector een kans te geven. Het gaat over laaggeschoolde langdurig werklozen. Deze personen zijn hoofdzakelijk tewerkgesteld onder het SINE-statuut en hebben geen erkenning collectief maatwerk. Voor onze onderneming zijn ze heel belangrijk en onmisbaar geworden in onze productie. Het toegekende contingent volstaat niet om al onze arbeidsplaatsen in te vullen.

Waar mogelijk ondersteunen we deze werknemers in een traject naar doorstroom. We merken wel bij veel van hen effectief een afstand tot de arbeidsmarkt en een nood aan aangepaste begeleiding. Via ICF-indicering kunnen we af en toe een erkenning collectief maatwerk bekomen en hen op die manier een duurzame tewerkstelling bieden. De SINE-werknemers buiten contingent zijn echter een groep die ons zorgen baart bij de komende regelgeving individueel maatwerk en het wegvallen van het SINE-statuut. We hopen op voldoende aandacht en goede overgangmaatregelen.

Verdeling personeelsbestand



## 2.4 Woonplaats en bereikbaarheid

Dankzij onze goede ligging en onze troeven in het kader van bereikbaarheid, proberen we tegemoet te komen aan de lokale nood aan tewerkstelling. Die lokale verankering is belangrijk. We zien dat 38 % van onze werknemers woonachtig zijn in Groot-Menen. Heel wat medewerkers komen uit randgemeenten. Zo zijn Wervik en Geluwe goed voor bijna 22% en de regio Gullegem, Moorsele en Wevelgem voor een kleine 11%. Uit het aangrenzende Wallonië en van over de grens met Frankrijk stellen wij een kleine 4% werknemers tewerk.



Woonplaats	Aantal	%
Menen Lauwe Rekkem	261	37,99%
Wervik Geluwe	150	21,83%
Gullegem, Moorsele Wevelgem	73	10,63%
Kortrijk	33	4,80%
Ieper	18	2,62%
Ledegem	15	2,18%
Bissegem Heule	17	2,47%
Dadizele Moorslede	16	2,33%
Beselare Passendaele	14	2,04%
Roeselare	8	1,16%
Andere West-Vlaanderen	51	7,42%
Wallonië , Moeskroen Komen	25	3,64%
Andere België	2	0,29%
Frankrijk	4	0,58%
	<b>687</b>	<b>100,00%</b>

## 2.5 Afkomst

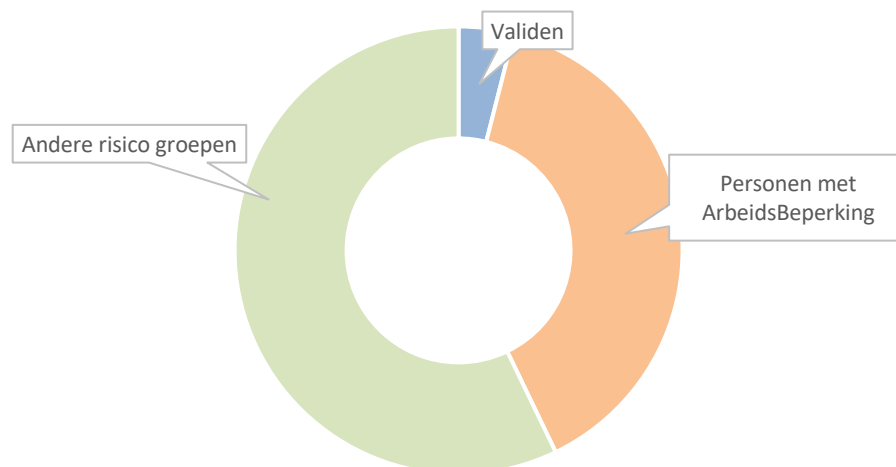


Ook al wonen vandaag heel wat van onze medewerkers in de regio, velen zijn geboren buiten de Europese Unie. Eind 2018 hadden we 91 werknemers geboren buiten de EU, vandaag zijn dit er 126. De meeste komen uit Afghanistan, Marokko en Congo. Dit maakt onze werkvloeren zeer divers, zowel qua taal als qua cultuur.

In deze groep medewerkers van niet-Europese origine blijft het aandeel van andere risicogroepen het hoogst (72), gevolgd door 69 medewerkers met het erkenning collectief maatwerk (PmAB). Dat medewerkers van vreemde origine of met een migratieachtergrond zo sterk bij ons vertegenwoordigd zijn, bewijst dat die groep het moeilijk heeft op de reguliere arbeidsmarkt en grote nood heeft aan begeleiding en geboden kansen om hun weg te vinden naar werk.

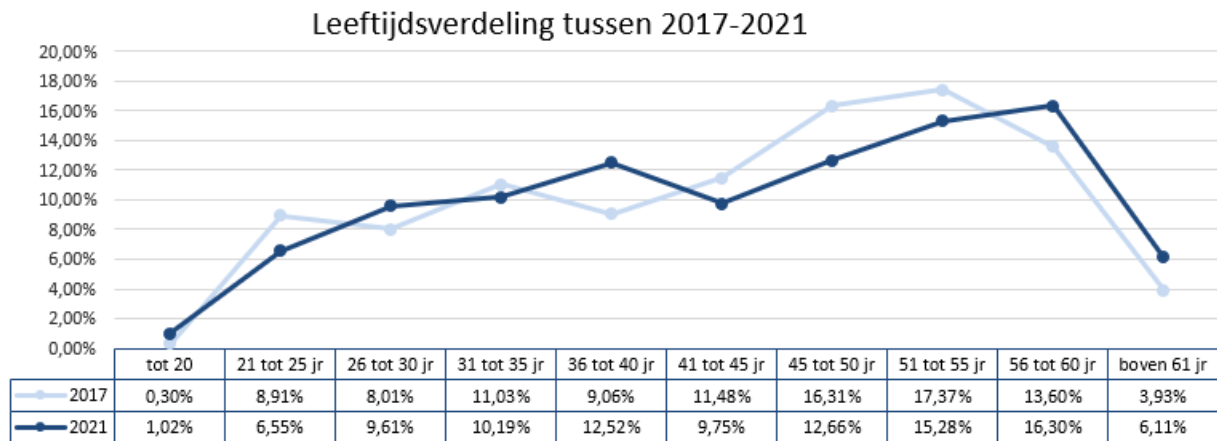
Geboorteland	31/12/2020	31/12/2021
Afghanistan	15	16
Marokko	11	9
Congo	11	9
Rusland	5	8
Algerije	4	6
Eritrea	3	5
Angola	2	5
Syrië	2	5
Irak	5	4
Armenië	4	4
Somalië	3	4
Togo	2	4
Senegal	5	3
Tunesië	4	3
Ghana	2	3
Ivoorkust	4	2
Guinea	3	2
Kameroen	1	2
Thailand	2	2
Kongo Volksrepubliek	2	2
Kazachstan	2	2
Iran	2	2
Bosnië-Herzegovina	2	1
Nigeria	2	0
Georgië	2	0
Andere landen	19	23
<b>Totaal</b>	<b>119</b>	<b>126</b>

### Werknemers buiten de EU volgens statuut (eind 2021)



## 2.6 Leeftijd

### 2.6.1 Leeftijdsvork



De verdeling van leeftijd wijzigt niet spectaculair, maar er zijn wel verschuivingen. Bovenstaande grafiek toont dat vandaag iets meer dan 50% van onze werknemers ouder is dan 45 jaar. Dat is een lichte daling ten opzichte van 2020. De groep ouder dan 55 jaar neemt wel verder toe en steeg van 17,33% naar 22,41%. Anderzijds zien we dat er nog jongeren instromen. We zien een stijging bij jonger dan 20, in de groep tussen 26 en 30 en bij de groep tussen 36 en 40 jaar.

Mensen blijven langer aan het werk, maar we moeten ons voorbereiden op een uitstroom van een groot aantal oudere werknemers. De uitdaging ligt niet alleen in het verzekeren van de instroom, maar tevens in het borgen van ervaring en kennis.

De trend valt af te lezen bij zowel onze mannelijke als ons vrouwelijke personeelsleden.

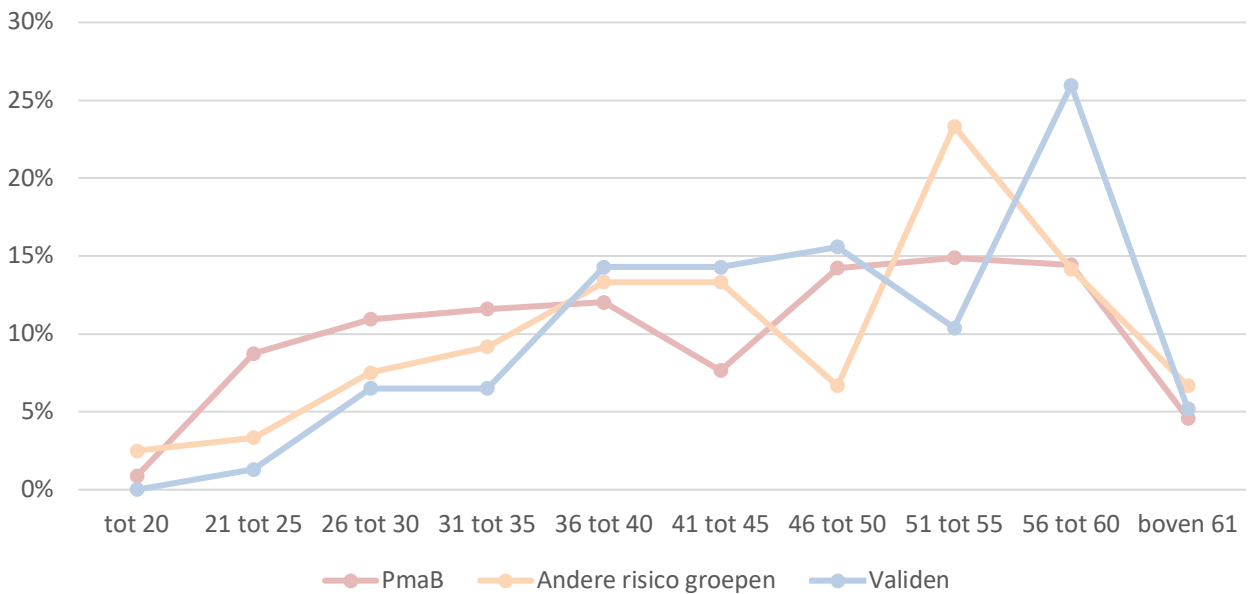
### 2.6.2 Leeftijdsverdeling per personeelsgroep

Als we de leeftijdsverdeling bekijken per personeelsgroep blijkt uit onderstaand schema dat:

- De PmAB'ers jonger zijn dan onze SINE, VOP en validen.
- Bij de valide werknemers 31% ouder is dan 56 jaar.

Vooraf dit laatste is een aandachtspunt. Het betekent dat ongeveer een derde van onze validen, die bij ons de omkadering uitmaken, binnen de 10 jaar de organisatie zullen verlaten. Dit is een heel belangrijk element om tijdig te zorgen voor kennisborging en vervanging.

### Procentuele verhouding leeftijd per personeelsgroep



### 2.6.3 Leeftijd bij instroom

Om de organisatie te behoeden tegen sterke veroudering en grote uitstroom, speelt voldoende instroom en meer specifiek instroom van jongeren een grote rol.

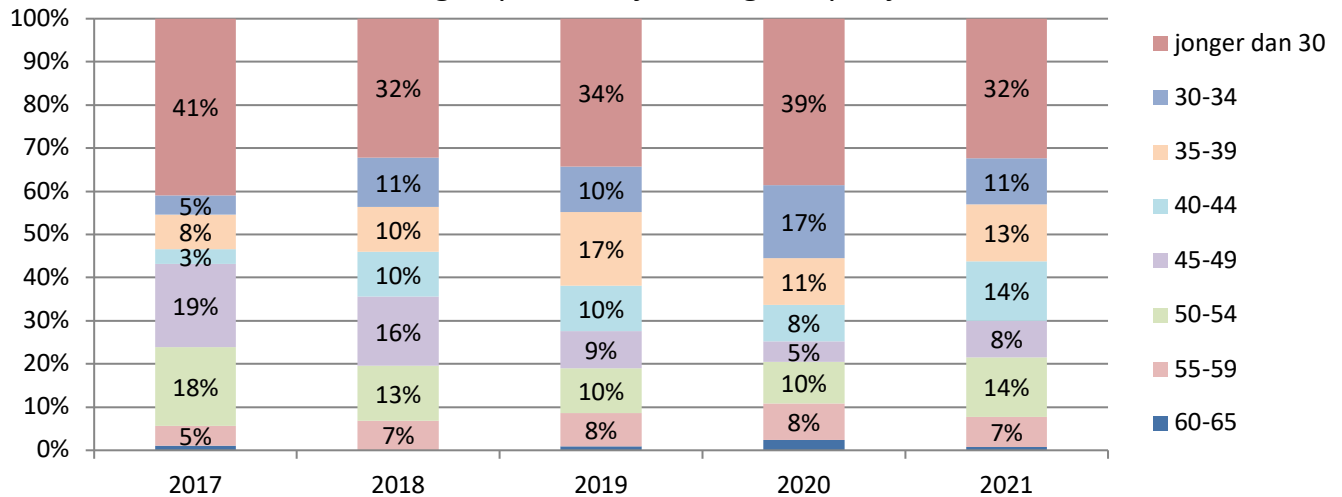
Als we de instroom van de voorbije 5 jaar bekijken zien we dat:

- In 2021 70% van de nieuwe werknemers jonger was dan 45 jaar.
- In 2020 75 % van de starters jonger was dan 45 jaar.

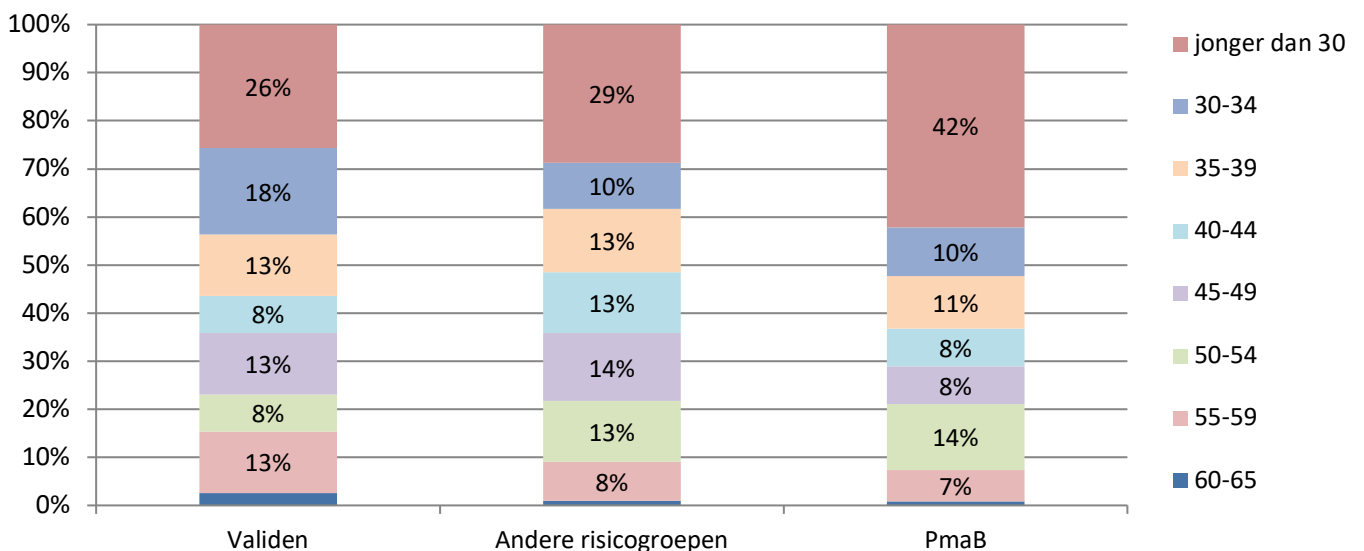
Bekijken we de instroom per statuut dan zien we dat in de voorbije 5 jaar in elk van de 3 personeelsgroepen medewerkers van alle leeftijden ingestroomd zijn. In de groep PmaB is de instroom van werknemers jonger dan 45 jaar het grootst. Die maakten in de voorbije 5 jaar 71% van de instromers uit. In de groep validen kwamen in de voorbije 5 jaar 39 personen in dienst. Bij hen bedraagt het percentage aanwervingen van medewerkers jonger dan 45 jaar 65%.

We kunnen concluderen dat er in alle leeftijdsgroepen jongere werknemers instromen. Dit is een positieve evolutie, zeker voor wat betreft de invulling van onze arbeidsplaatsen. Voor omkadering komt daar de extra dimensie van kennisborging van specifieke functies bij als aandachtspunt voor de toekomst.

Aanwervingen per leeftijdscategorie per jaar



Aanwervingen per leeftijdscategorie per statuut voor 2017 tot 2021

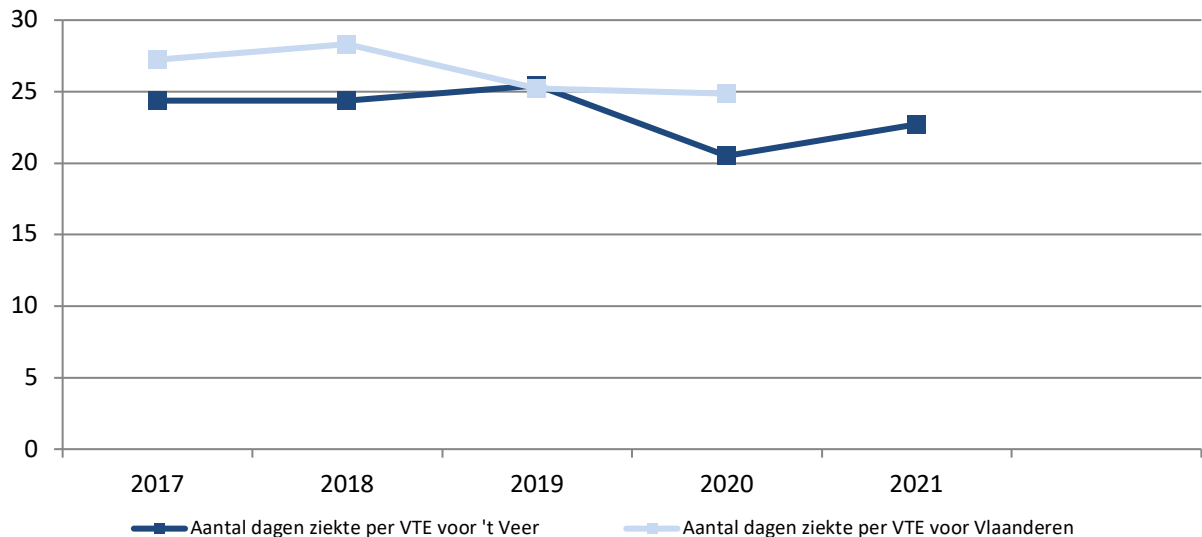


## 2.7 Aanwezigheidsbeleid

### 2.7.1 Evolutie van het ziekteverzuim

Bekijken we onderstaande tabel, dan stellen we vast dat het aantal ziektedagen per VTE opnieuw stijgt. Vandaag ligt het gemiddelde op 22,73 dagen ziekte per voltijdse equivalent. We blijven hiermee wel nog onder het niveau van 2017, 2018 en 2019. 2020 vertoont een daling van het aantal ziektedagen. COVID-19 en de gestegen werkloosheid in dat jaar verklaren volgens ons dit lagere ziekteverzuim. Op sectorniveau zien we die knik niet, daar blijkt eerder een stagnering van het aantal ziektedagen. Het sectorgemiddelde voor Vlaanderen voor 2021 is nog niet bekend. Verder vergelijken is nog niet mogelijk.

Vergelijking van het aantal dagen ziekte per VTE tussen 't Veer en Vlaanderen



De stijgende trend blijkt uit het aantal dagen ziekte, uit het gemiddeld ziekteverzuimpercentage maar vooral uit de Bradfordfactor. Deze stijgt zeer snel, wat zorgwekkend is omwille van de impact op de organisatie. Een hoge Bradford wijst op veel korte afwezigheden, wat een grote storingsgraad betekent voor productie en administratie.

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Bradford op balansdatum</b>	484	532	666	507	711
<b>Gemiddeld ziekteverzuim in %</b>	10,79	11,2	12,48	10,7	11,56

De stijging van de Bradfordfactor zien we bij twee personeelsgroepen, met name bij de andere risicogroepen en zeer uitgesproken bij de medewerkers met een PmAB-statuuut. Ook al is de stijging vaak te koppelen aan een individuele situatie, inzetten op verzuimbeleid en terugdringen van het verzuim blijft een aandachtspunt.

Bradford	2017	2018	2019	2020	2021
Validen	41	74	151	102	70
Personen met ArbeidsBeperking	600	693	776	689	929
Andere risicogroepen	369	253	584	181	382
<b>Gemiddelde voor 't Veer</b>	<b>484</b>	<b>532</b>	<b>666</b>	<b>507</b>	<b>711</b>

### 2.7.2 Progressieve tewerkstelling

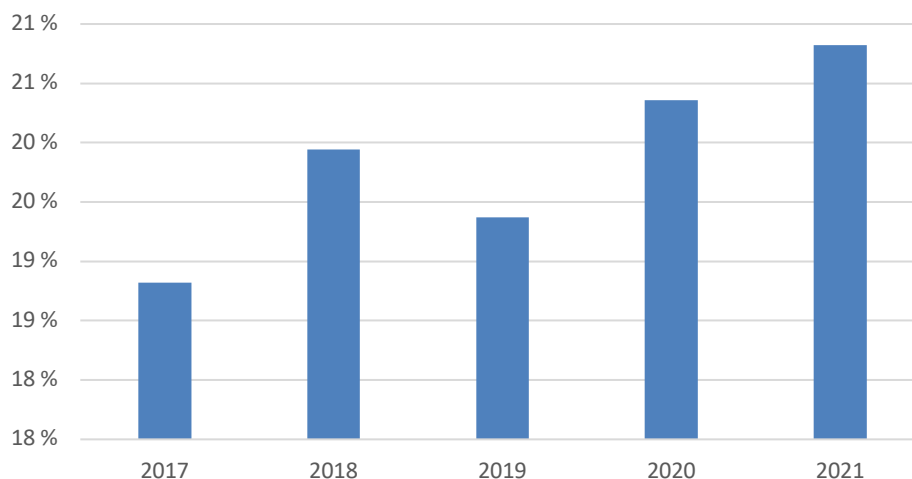
Deeltijdse tewerkstelling en progressieve tewerkstelling worden verder vlot toegestaan vanuit de mening dat tewerkstelling op maat ook een uurrooster op maat kan zijn en voor veel medewerkers belangrijk is. Het aantal tijds kredieten en thematische verloven blijft vrij constant en schommelt rond de 50 werknemers. Het aantal werknemers in het systeem van progressieve tewerkstelling blijft echter stijgen en bedraagt nu bijna 21% van onze populatie.

Het gaat hier voor een deel om werknemers die in de loop van hun tewerkstelling, na een periode van ziekte, terugkomen in een deeltijds uurrooster. Daarnaast zien we dat er heel wat nieuwe instromers niet voltijds starten maar met een deeltijds uurrooster in het systeem van progressieve tewerkstelling.

Progressief opbouwen van het uurrooster zit er bij de meesten niet in.

Bij velen is de periode van progressieve tewerkstelling van lange duur of blijvend. Dit toenemend aantal deeltijds tewerkgestelde werknemers is een hele uitdaging voor de productie waar werkposten bemand moeten blijven en leveringsafspraken met klanten gehaald moeten worden.

Aandeel progressief tewerkgestelden

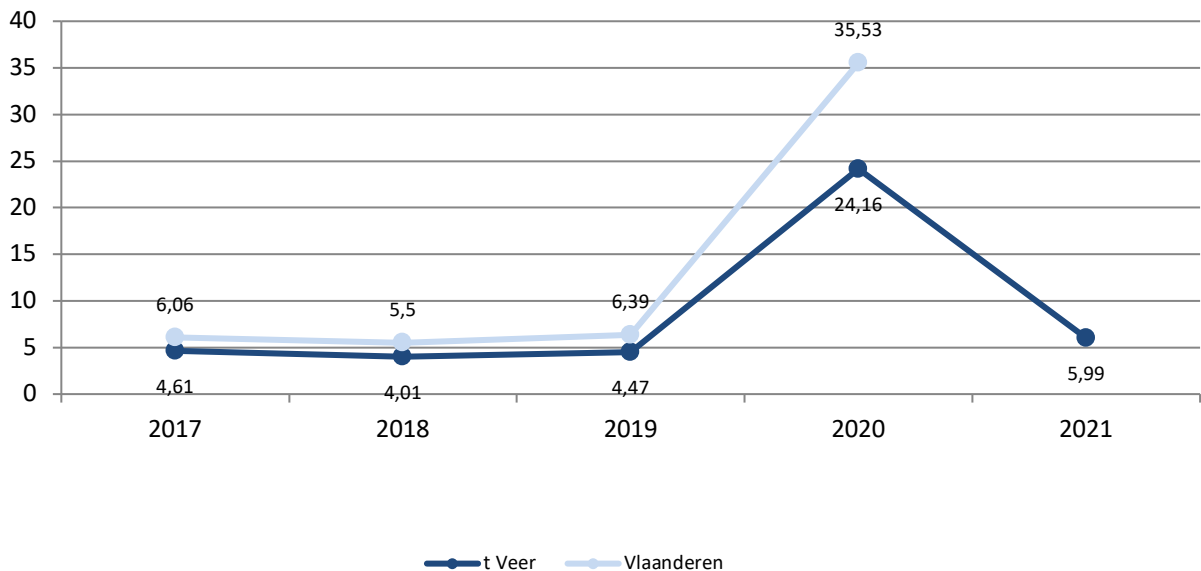


### 2.7.3 Werkloosheid

In 2020 stelden we vast dat als gevolg van de coronapandemie het aantal dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen of wegens corona-overmacht enorm hoog was. Deze stijging was er niet alleen bij ons, maar blijkt ook uit het Vlaamse sectorgemiddelde.

In 2021 daalde de werkloosheid weer en gaan we terug in de richting van een ‘normaal’ peil, al ligt het nog hoger dan voor de pandemie. We hadden gehoopt om deze dalende trend in 2022 verder aan te houden. We zien echter nieuwe problemen op ons afkomen. Belangrijk is wel dat we blijven aandacht hebben dat de moeilijkst inschakelbare werknemers niet het snelst getroffen worden door schommelingen in het werkaanbod.

Vergelijking aantal dagen werkloosheid per VTE





## 2.8 Opleiding

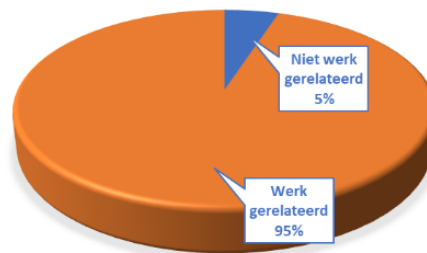


Wie denkt aan ‘Mensen sterker maken’, denkt zeker aan opleiding, training en vorming. De teller van onze opleidingsuren stond dit jaar op 9948, wat neerkomt op 16,5 uur per VTE.

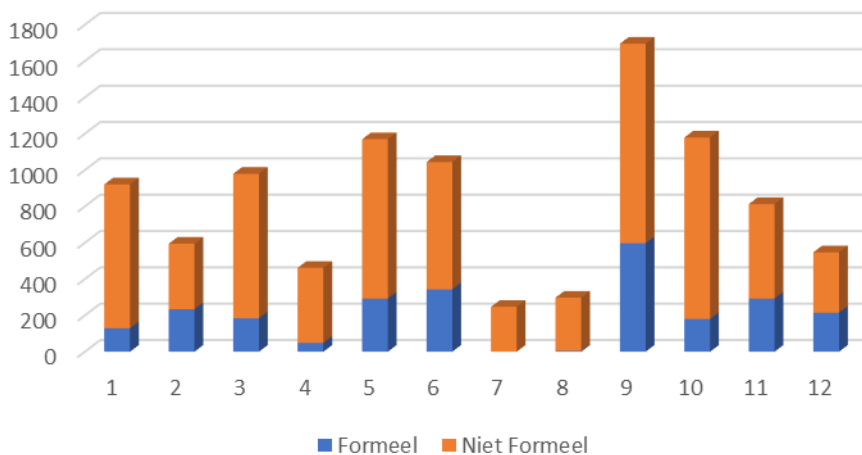
Het grootste deel daarvan zijn informele opleidingen. Dit zijn korte opleidingen op maat van de afdeling, de werkpost of het individu. Het gaat om training on the job, leren uit ervaring, leren door het te doen.

Onze formele opleidingen zijn voor een groot deel veiligheidsopleidingen en functiegerelateerde opleidingen voor omkadering. Bij de doelgroep zijn de formele opleidingen, naast de veiligheidsopleidingen, vaak niet-werkgerelateerd maar gericht op verbeteren van maatschappelijke integratie. Leren van de Nederlandse taal, kennis van de computer, assertiviteitstrainingen, budgetteren,... zijn hier voorbeelden van.

Opleiding gerelateerd aan het werk?



Overzicht opleidingen per maand



## 2.9 Activering



Om voldoende instroom van nieuwe doelgroepmedewerkers te borgen, blijven we sterk inzetten op activeringstrajecten van kandidaten die nog niet werken maar die de stap willen zetten naar betaald werk binnen collectief maatwerk.

Onze werking, gekend onder de vlag VITA (Via Inschakeling Talenten Activeren) richt zich op die doelgroep. In 2021 hebben we de werking versterkt door de aanwerving van een VITA-coach, een trajectcoach die zich voltijds richt op activeringstrajecten.

Sinds april 2021 zijn er ook veranderingen in het landschap van de arbeidszorg. De vroegere arbeidszorg, activerende arbeidszorg en arbeidszorg meerbanenplan zijn samen gevoegd onder AMA Sociale Economie. Om hier vorm aan te geven ging 't Veer een samenwerkingsverband aan met de andere lokale arbeidszorginitiatieven Travo en Veerkracht 4. Samen kregen we een contingent toegekend van 21 trajecten.

Onderstaande tabel toont de activeringsuren die we realiseerden in de voorbije 4 jaar. 2020 toont als gevolg van COVID-19 een daling over vrijwel de hele lijn met uitzondering van inschakeling van Art. 60. In 2021 zien we een herstel en opnieuw een stijging van het aantal uren. De samenwerking met de Lovie kon echter niet opnieuw opgestart worden en er zijn ook geen Refugiés geweest. De uren arbeidszorg werden door de nieuwe regelgeving herschikt, wat verduidelijkt wordt in de voetnoten onder de tabel.

Type	2018	2019	2020	2021
<b>AMA*</b>				<b>3286</b>
<b>AAZ ***</b>	148	4811	2724	<b>6266</b>
<b>MBP</b>	703	1344	1428	
<b>Art.60</b>	16960	22879	23665	<b>26234</b>
<b>AB Refugiés</b>	266	1033	319	
<b>BUSO</b>	2160	2855	1055	<b>2662</b>
<b>Werkplekieren</b>	432	504	379	<b>445</b>
<b>Overige stages **</b>	3293	3430	1074	<b>2639</b>
<b>Enclave TRAVO</b>	480	284	20	
<b>De Lovie</b>	756	756	57	
<b>Totaal</b>	<b>25198</b>	<b>37896</b>	<b>30721</b>	<b>41533</b>

\* In samenwerkingsverband tewerkgesteld bij Travo en Veerkracht 4

\*\* Zoals WES, activeringsstages enz. (VDAB-GTB-De Poort-Mentor)

\*\*\* AMA en oude MBP en AAZ gerealiseerd in 't Veer

## 2.10 Instroom, opstroom en doorstroom



### 2.10.1 Trajecten op de participatieladder

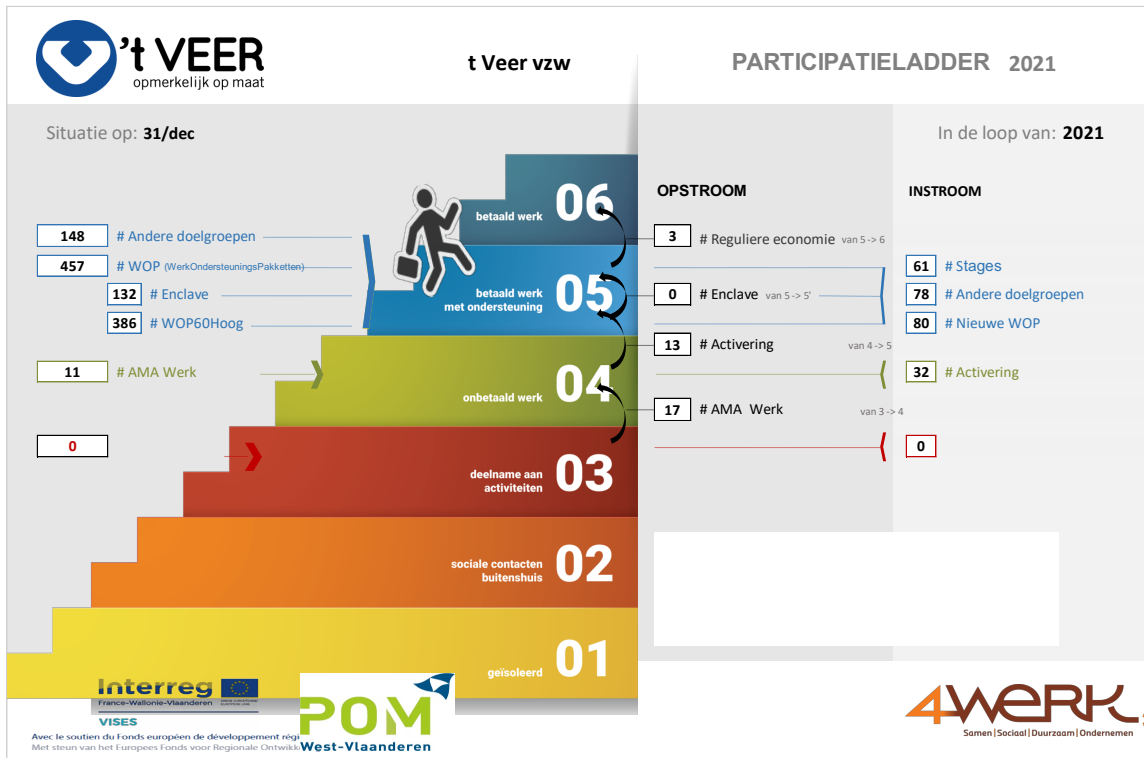
Als maatwerkbedrijf situeert 't Veer zich op trede 5 van de participatieladder: betaald werk met ondersteuning. Waar mogelijk stimuleren we werknemers om door te stromen naar betaald werk (trede 6). We richten ons echter ook op trede 4 en trede 3 waar zich personen bevinden die nog niet in het arbeidsproces ingeschakeld zijn maar die wel een tewerkstelling ambiëren. Via onze activeringstrajecten (trede 4) proberen we hen te laten instromen in maatwerk of soms rechtstreeks de stap te laten zetten naar regulier werk.

Onderstaande figuur toont dat we op 31 december 457 werknemers met een WOP (erkenning collectief maatwerk) in dienst hadden en 148 werknemers uit dan andere risicogroepen. 132 van deze werknemers waren tewerkgesteld in enclaves, wat voor velen de hoogst haalbare vorm van tewerkstelling binnen de reguliere arbeidsmarkt betekent. In AMA Sociale Economie telden we op dat moment 11 medewerkers op de werkvloer van 't Veer.

Naast de momentopname op het einde van het jaar toont het schema ook de bewegingen die er geweest zijn op de participatieladder.

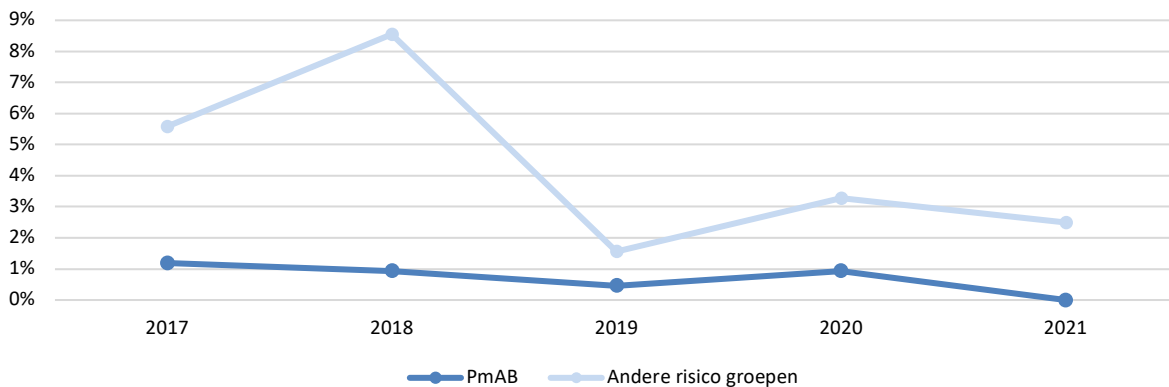
Wat instroom betreft, zien we dat er in de loop van het jaar 80 personen met een WOP opgestart zijn en 78 vanuit andere risicogroepen. 61 personen liepen stage. Dit betreft stages vanuit BUSO maar ook jongerenatelier, werkplekieren, activeringsstages, beroepsverkennde stages, ...

Opstroom betekent opklimmen naar een hogere trap op de participatieladder. In de loop van 2021 gingen 17 personen van trede 3 naar trede 4 en stapten in AMA Sociale Economie. 13 personen konden via activering instromen in maatwerk op trede 5. Doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt tenslotte was mogelijk voor 3 medewerkers. Samen met Travo tekende 't Veer ook in op Arbeidsmatige Activiteiten in het kader van W<sup>2</sup>. Hierin zijn 2 personen ingeschakeld, beiden op de werkvloer van Travo.



### 2.10.2 Doorstroom

Doorstroom percentages tussen 2017-2021



In 2021 werd minder doorstroom gerealiseerd dan in 2020. We vielen terug op het niveau van 2019. Vanuit de groep PmAB werd geen doorstroom gerealiseerd en 3 SINE-werknemers hebben de stap gezet vanuit 't Veer naar de reguliere economie.

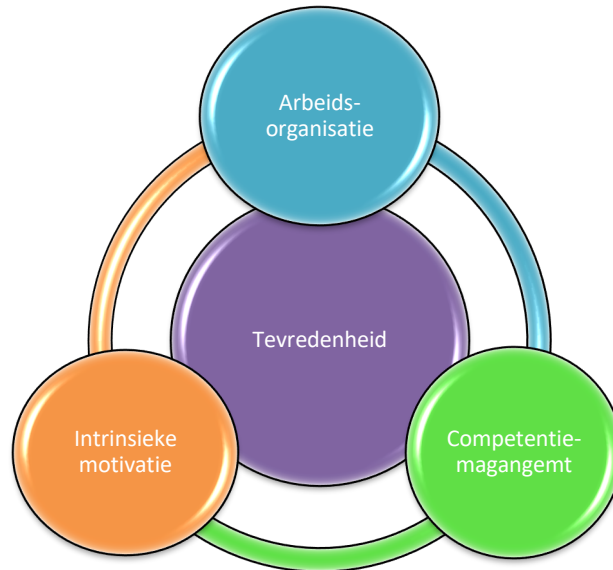
## 2.11 Kwaliteitsmanagement

Kwaliteit staat voorop in 't Veer, zowel in onze producten als in onze dienstverlening, zowel naar onze klanten als naar onze medewerkers. We zijn blij en trots te kunnen melden dat we in 2021 ons ISO 9001:2015-certificaat hebben behaald. Onafhankelijke certificatie-instelling Bureau Veritas heeft onze werking grondig doorgelicht en vastgesteld dat onze processen aan de kwaliteitsnorm voldoen. Aan de hand van ons kwaliteitsmanagementsysteem, waarvan de Plan-Do-Check-Act benadering de hoeksteen vormt, zullen we als team continu verbeteringen aanbrengen op de verschillende domeinen. Voor ons is dit certificaat zeker geen eindpunt, want werken rond ISO is 'a neverending story'.



## 2.12 Tevredenheidsmeting

In het proces van continue organisatieverbetering is het belangrijk om te weten hoe tevreden medewerkers zijn en waar mogelijkheden tot verbetering liggen. Na de tevredenheidsmeting bij de doelgroep in 2020 werd er eind 2021 een bevraging van de omkadering gedaan. Dit gebeurde in samenwerking met een extern bureau aan de hand van een digitale bevraging waarbij rond diverse elementen zowel gevraagd werd naar het belang dat men eraan hecht als naar de tevredenheid hierover.



84 % van de omkaderingsmedewerkers hebben de vragenlijst ingevuld. Met deze responsratio hebben we een representatief beeld van wat er onder de medewerkers leeft. Er werd een globale score van 7,55/10 toegekend. Bij de vorige tevredenheidsmeting scoorden we 7,53.

Nu wordt de terugkoppeling van de resultaten uitgerold om zo tot een actieplan voor verdere verbetering te komen.

## 2.13 Vernieuwd proces binnen HR: het onthaal

Een duurzame tewerkstelling begint met een warm onthaal dat ervoor zorgt dat nieuwe medewerkers sneller ingewerkt en geïntegreerd zijn in de organisatie. Het voorkomt dat nieuwe medewerkers vroegtijdig vertrekken.

Omdat het eerste moment in een nieuwe job zo belangrijk is, hebben we binnen 't Veer in 2021 ingezet op dit onthaalproces. Het bestaande onthaalproces werd geformaliseerd per medewerker of statuut zodat alle nieuwe medewerkers over dezelfde informatie beschikken. Het onthaal wordt ook multidisciplinair georganiseerd met betrokkenheid van heel wat medewerkers, wat de integratie in de onderneming bevordert.

Er werden diverse presentaties en voorstellingen van diensten uitgewerkt en ook de onthaalbrochure werd in een volledig nieuw kleedje gegoten.

## 2.14 Veiligheid op het werk

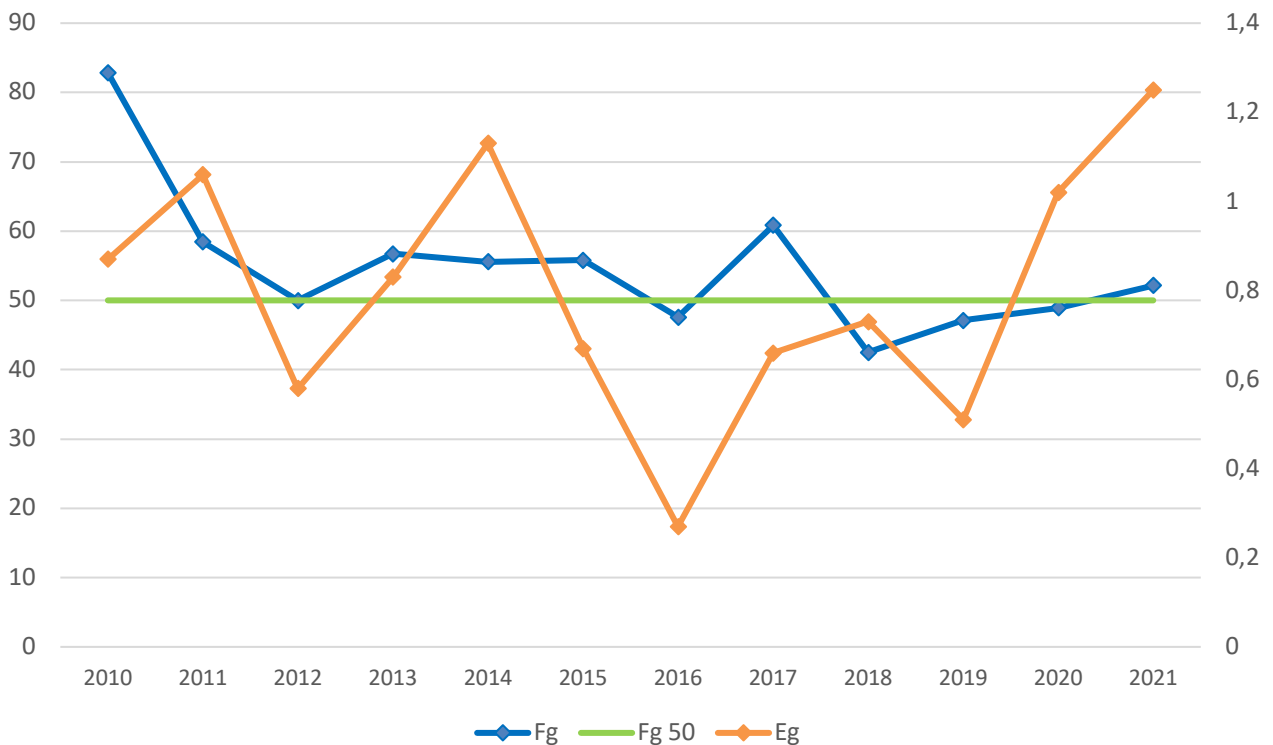


### 2.14.1 Statistieken

In 2021 noteerden we een duidelijke stijging in het aantal arbeidsongevallen ten opzichte van 2020. We registreerden 41 arbeidsongevallen met werkverlet en 16 zonder werkverlet. 6 arbeidsongevallen stonden voor meer dan 80% van het totaal aantal dagen ongeschiktheid. We noteerden ook veel kleine ongevallen: 44% van de ongevallen hadden een ongeschiktheid tussen 1 en 5 dagen.

De meeste ongevallen waren te wijten aan onvoorzichtig gedrag van de werknemer, voornamelijk het gebruik van handgereedschap. Voor dat laatste werden 2 zaken vooropgesteld in Recyclec 4C. Enerzijds het gebruik van lichtere hamers voor het ontmantelen van “klein batterijhoudend materiaal” (KBM). Anderzijds zal in 2022 een stuurgroep nagaan hoe we die werkpost verder kunnen optimaliseren in functie veiligheid.

Evolutie Fg en Eg (2010-2021)



### 2.14.2 Speciale acties

In 2021 hebben we enkele items verbeterd of terug op de kaart gezet:

- De maandthema's aan de veiligheidsborden kenden een geleidelijke heropstart. In 2020 dwong COVID-19 ons ertoe om deze op te schorten.
- Er werd een digitaal arbeidsongevallenformulier uitgewerkt.
- We herwerkten in samenwerking met de personeelsdienst de registratie en uitvoering van het peter/meterschap.
- Persoonlijke beschermingsmiddelen op maat werden aangeschaft:
  - Gehoorbescherming: voor bepaalde werknemers is het moeilijk werken met gewone oordoppen. Voor hen hadden we al otoplastieken voorzien. Nu hebben we ook voor de zagerijmedewerkers hierin geïnvesteerd.
  - Veiligheidsschoenen op maat voor wie de gewone veiligheidsschoenen omwille van medische redenen niet passen. Er werd een procedure uitgeschreven waarbij, na bezoek aan de arbeidsgeneesheer, zelf een paar schoenen kan gekozen worden bij onze vaste leverancier.
  - Veiligheidsbrillen op maat werden verder geïntroduceerd in diverse afdelingen. Deze brillen geven een comfortabeler gevoel dan overzetveiligheidsbrillen.

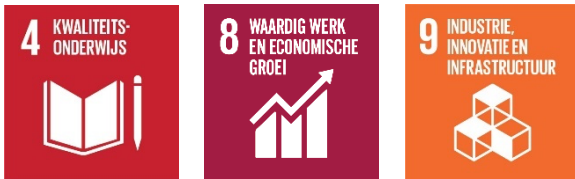
### 2.14.3 Veiligheidsopleiding

Ondanks het feit dat 2021 gekenmerkt staat door COVID-19 hebben we toch heel wat opleidingen laten plaatsvinden.

Type	Opleiding	Aantal
Veiligheidsfuncties	Heftruck nieuw attest	1
	Heftruck opfrissing	2
	Elektrisch transpalet nieuw	3
	Elektrisch transpalet opfrissing	1
	Rolbrug opfrissing	2
	Reachtruck opfrissing	1
	Wielwader nieuw attest	1



## 2.15 Dienst Werkbegeleiding



Essentieel binnen 't Veer is onze medewerkers aan het werk te houden. Daarom leiden we onze medewerkers op om ze sterker te maken en maken we het aangeboden werk eenvoudiger. Voornamelijk de zoektocht om laagdrempelig en low cost oplossingen te vinden blijft uitdagend. Innovatie betekent veelal meer mislukken dan lukken, maar vooral niet opgeven.

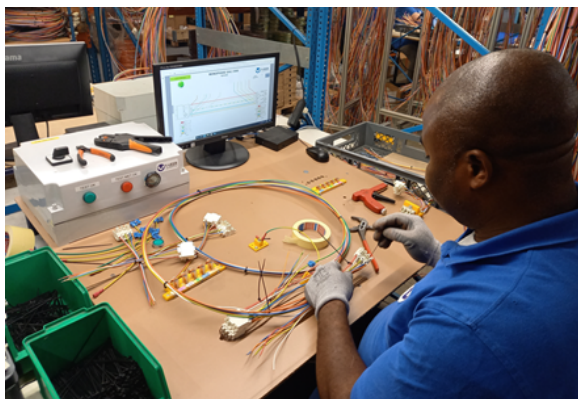
### 2.15.1 DIY-IIOT: Do It Yourself – Industrial Internet of Things

#### *Testborden bekabeling*

Eind 2020 ontwierp onze Dienst Werkbegeleiding een eerste kleinschalig testbord met als doel de kwaliteit van de gemonteerde kabelbomen te testen. De basis voor dit systeem bestond uit een Programmable Logic Controller (PLC). Deze PLC heeft enkele belangrijke troeven:

- goedkoop in aankoop
- robuust
- DIY: vrij makkelijk zelf te programmeren

Begin 2021 rolden we deze borden in een eerste fase uit in de elektroafdeling. De testborden bleken voldoende betrouwbaar en stabiel, wat ook het vertrouwen bij de klant deed toenemen. Als gevolg werden bijkomende opdrachten toegekend, bestaande uit diverse en meer complexe kabelbomen.



Deze grotere diversiteit en complexiteit stelden ons voor de uitdaging om het bestaande testbord verder te ontwikkelen zodat:

- gemakkelijk kan omgeschakeld worden naar andere modellen
- de medewerker zoveel mogelijk wordt ondersteund in zijn werk
- de medewerker zo zelfstandig mogelijk kan werken (m.a.w. met zo weinig mogelijk begeleiding van een werkleider)

Dit leidde tot de ontwikkeling van een tweede generatie testborden (Versie 2) die naast visualisatie ook feedback geven aan de operator. Het bord maakt gebruik van dezelfde PLC, maar wordt bijkomend door middel van een kleine PC aan een beeldscherm gekoppeld. Zo kunnen we instructies zoals bedradingsschema's visualiseren. Maar er wordt ook feedback meegegeven zoals bijvoorbeeld waar de fout zich bevindt bij het afkeuren van een kabelboom. Bijkomend voordeel is dat er waar mogelijk gewerkt wordt met pictogrammen en kleuren waardoor we taalneutraal worden.

Het beeldscherm wordt ook gebruikt als interface om d.m.v. een keuzemenu tussen de verschillende types kabelbomen en de daaraan gekoppelde programma's te navigeren. Dit maakt het eenvoudiger om het testbord om te schakelen, zelfs voor kleinere reeksen.

De ervaring met deze toepassing leerde ons dat we processen relatief eenvoudig kunnen visualiseren en zelfs sturen, zonder beroep te doen op externe partijen. Missie geslaagd voor deze toepassing van de tweede generatie! Het grootste nadeel blijft de beperking in mogelijkheden. Gevolg hiervan was de start van het DIY-IIOT project waarbij het de bedoeling is de mogelijkheden te exploreren van meer geavanceerde PLC's (Beckhoff, Siemens, ...). Op naar versie 3.

### Next generation

Na een korte marktprospectie viel de keuze op de S7-1200 serie van Siemens. Groot voordeel ten opzichte van andere systemen is dat we door binnen het Siemens gamma te blijven, verder kunnen bouwen op de opgedane kennis met de Siemens Logo! PLC.

Om de mogelijkheden verder te verkennen, selecteerden we 2 toepassingen die, in nauwe samenwerking met externe partners, in 2022 zullen uitgebouwd worden. De bedoeling is doorheen het traject beter zicht te krijgen op:

- toepassingsmogelijkheden
- DIY: 'maakbaarheid' zonder hulp van externen
- Kosten/baten

### 2.15.2 Pick-to-Balance

#### Pick-to-Balance voor kleine onderdelen

De implementatie van de Pick-to-Balance toepassing, die in 2020 werd ontwikkeld, bleek meteen van grote meerwaarde voor het samenstellen van complexe assortimenten. De meerwaarde zit hem enerzijds in de kwaliteitsborging door middel van de gewichtscontrole, anderzijds in de beperkte cognitieve eisen die gesteld worden aan de operator. Opdat de aard van dit werk en het beoogde profiel van operator dichter aansluiten bij de activiteiten die worden uitgevoerd in de handlingafdeling, werd in 2021 beslist om de werkpost naar Veer 5 te verplaatsen. Ook werd de organisatie rond de werkpost geoptimaliseerd. Dit laat medewerkers toe om zoveel mogelijk zelfstandig een productieopdracht op te starten en volledig af te werken. Concreet werd hiervoor een eenvoudig maar efficiënt systeem van identificering ontwikkeld. Daarnaast werd de bevoorrading van de werkpost vereenvoudigd door het aanmaken van een Kanbansysteem.

### Dynamische Pick-to-Balance

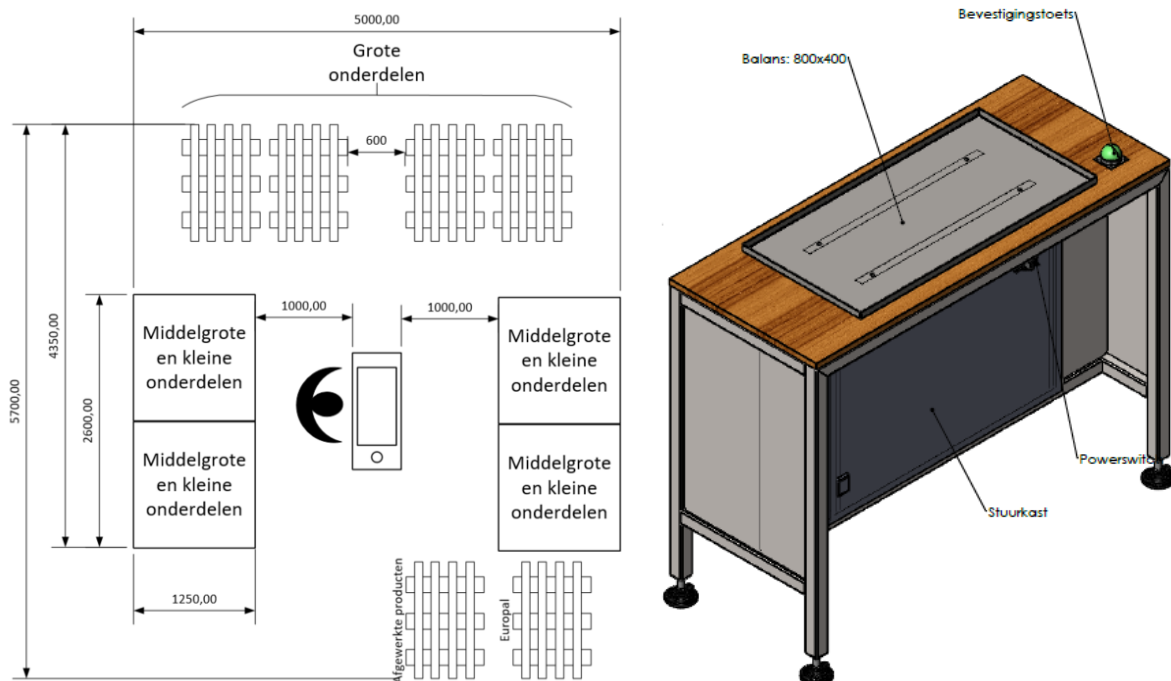
Het Pick-to-Balance systeem blijkt zeer geschikt voor het verzamelen van kleine onderdelen zoals vijzen, moeren, bouten, .... Alle onderdelen bevinden zich op reikwijdte van de operator op zijn werktafel.

Sommige assortimenten bevatten echter grotere onderdelen zoals buizen, klemmen, ... wat zorgt voor enkele praktische problemen en inefficiënties:

- De weegschaal is niet voorzien op grotere onderdelen wat weegfouten kan veroorzaken.
- Sommige assortimenten worden rechtstreeks verzameld in een grotere verpakking (zoals een doos). De weegschaal is hier echter te klein voor.
- De ruimte op de karren is te beperkt, waardoor teveel moet aangevuld worden. Dit maakt het proces op zijn beurt dan weer foutgevoeliger.
- Sommige grotere onderdelen worden vanuit ergonomisch oogpunt beter niet zittend verhandeld.

Dit was de aanzet voor de ontwikkeling van een 2<sup>e</sup> Pick-to-Balance, welke identiek is qua werking, maar voorzien is om grotere onderdelen en assortimenten te kunnen verzamelen. Dynamisch omdat de operator de onderdelen moet gaan picken in zijn omgeving. Vanuit ergonomisch oogpunt wordt voorzien dat op deze werkpost staand gewerkt kan worden.

Het idee werd in 2021 ontwikkeld en wordt verwacht om begin 2022 operationeel te zijn.



### 2.15.3 Rapid Prototyping – 3D

In 2021 bleek de 3D printer een onmisbare tool om productiemedewerkers te ondersteunen d.m.v. het snel en eenvoudig aanmaken van hulpmiddelen, kalibers, proefontwerpen, ...

In de praktijk betekent dit dat de bestaande printer al heel wat uren gepresteerd heeft. Eind 2021 staat de teller op ruim 5.500 werkuren. Onze productiemethode is een stuk afhankelijk van de 3D-geprinte tools. Dit houdt echter ook een risico in bij het (onvoorzien) wegvallen van de 3D printer omwille van een defect. Bijkomend oversteeg de vraag stilaan de capaciteit van de printer. De aankoop van een tweede 3D-printer werd noodzakelijk. Hierbij drong de vraag zich echter op indien we hetzelfde of een ander type 3D-printer zouden kopen. Bijvoorbeeld om andere materialen te kunnen printen.

De nood aan nieuwe materialen is er voorlopig niet (of kan extern opgevangen worden). Om compatibiliteitsproblemen te vermijden met de huidige printer werd gekozen om eenzelfde type printer aan te kopen, maar een kleinere versie.

### 2.15.4 Eyetracking

Samen met Odyssee Hogeschool Gent en Makt werd een kleinschalige test uitgevoerd met eyetrackingtechnologie. Deze maakt het mogelijk om data te verzamelen over het 'kijkgedrag' van een persoon. Hiertoe krijgt de persoon een bril die de bewegingen en kijkrichting van de pupillen registreert. Het resultaat wordt weergegeven op een beeldscherm waar het focuspunt wordt weergegeven.



In onze context leek het ons interessant te analyseren hoe mensen omgaan met de instructies die aangeboden worden door middel van een DWI (Dynamische Werk Instructie). Ruimer wilden we nagaan hoe eyetracking kan worden ingezet voor analyse van een werkpost (aanvulling op observatie).

Wat betreft de analyse van een DWI stelden we volgende vast:

- Afstand tussen werkzone en beeldscherm zo klein mogelijk houden.
- Verwijzing in DWI naar werkzone (genummerde/gekleurde bakjes).
- Noodzaak van voorafgaande toelichting van de werkmethode.
- Oefenen bij gebruik DWI is belangrijk voor zelfstandig werk.
- Teksten wordt nauwelijks of helemaal niet gelezen.
- Knoppenbalk DWI rechtstreeks onder iconen op scherm.

We volgen de ontwikkeling van de eyetrackingtechnologie verder op. Het gebruik van deze technologie zit voor onze toepassingen nog in een prematuur stadium om echt op de werkvloer te worden toegepast.

## 2.16 De aanhoudende strijd tegen corona



De in 2020 genomen veiligheidsmaatregelen werden consequent en met succes verder gezet. Daarnaast waren er reeds vaccins ontwikkeld en werd de vaccinatiecampagne op gang getrokken. Doel was om zoveel mogelijk van onze medewerkers te overtuigen om zich te laten vaccineren. Wat niet evident was bij ons divers publiek.



Hiertoe werd intern een heuse campagne opgezet. Vanuit elke afdeling werden foto's genomen van 'believers met een boodschap'. Gradueel werden deze foto's via onze interne Facebookgroep verspreid. Finaal mondde dit uit in een grote poster die in elke afdeling prijkte.

Meer dan 95% liet zich vaccineren. Dit is een zeer groot succes en mede één van de pijlers waarop onze productie en onze klanten konden steunen. Toch werden we niet gespaard van afwezigheden, vooral door de quarantainemaatregelen.

De klappen kwamen echter uit onverwachte hoek. Stijgende materiaalprijzen en vooral materiaaltekorten verstoorden de productieketting, vooral naar het einde van het jaar toe. Een voorbode voor een moeilijk 2022?

### 3 Profit

De financiële cijfers voor 2021 kenden een verdere positieve evolutie. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn:

- De stijging van de netto opbrengst per productief uur.
- Het opstarten van de samenwerking met een aantal nieuwe klanten vooral in de elektroafdeling en in de afdeling Staalborden.
- De uitbreiding van het toegestaan contingent met 11 VTE waardoor we bijkomend doelgroepwerknemers konden tewerkstellen.
- De koopkrachtverhoging voor onze werknemers die werd gesubsidieerd door de VIA 6 subsidies.
- Ondanks alles, de relatief geringe impact van de stijging van de grondstofprijzen.

De COVID-19 pandemie had, zoals in 2020, een beperkte impact op de werking van 't Veer. Vooral in december 2021 was er een daling van het aantal productieve uren omwille van afwezigheid wegens ziekte of quarantaine.

Naast de stijging van de energiekosten en grondstoffen worden in 2022 de door inflatie aangejaagde indexaanpassingen een uitdaging.

De belangrijkste investeringen voor 2021 waren:

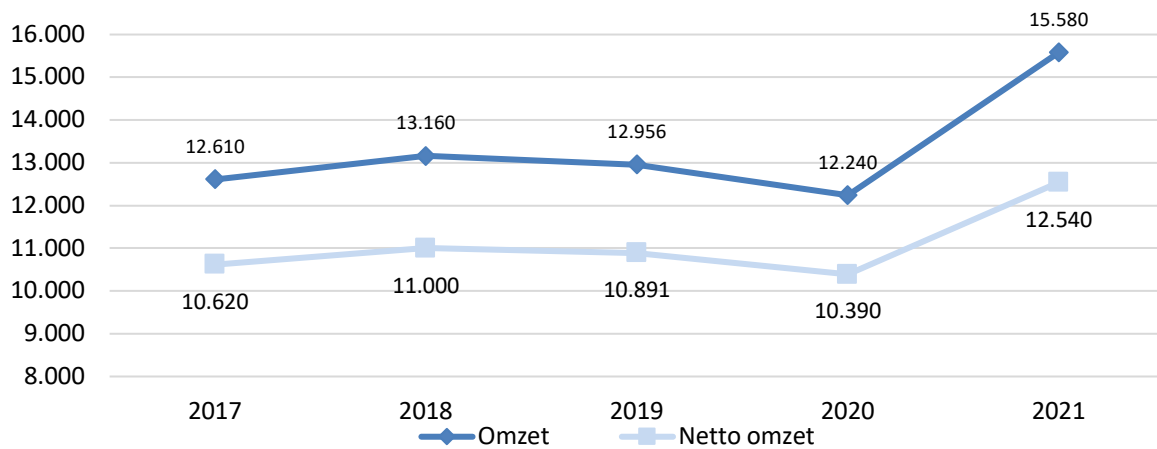
- De aankoop van de bedrijfsgebouwen gelegen aan de Lageweg 200. Dit gebouw paalt aan 2 van onze bestaande bedrijfsgebouwen nl. Veer 2 (houtafdeling) en Veer 6 (montage afdeling).
- Uitbreiden van het zonnepanelenpark op de gebouwen van Veer 1 van 243 kWp en Veer 6 van 260 kWp. De panelen op Veer 6 voorzien zowel Veer 6 als Veer 2 van zonne-energie.
- Een aantal investeringsprojecten liepen vertraging op, vooral door materiaaltekorten of quarantaineperikelen bij onze leveranciers en onderaannemers en zijn doorgeschoven naar 2022. Belangrijkste is de lasersnijmachine voor de metaalafdeling. Deze werd uiteindelijk pas geleverd in februari 2022.

### 3.1 Financieel beheer: balans en resultatenrekening

(Zie bijlagen voor de uitgebreide tabellen).

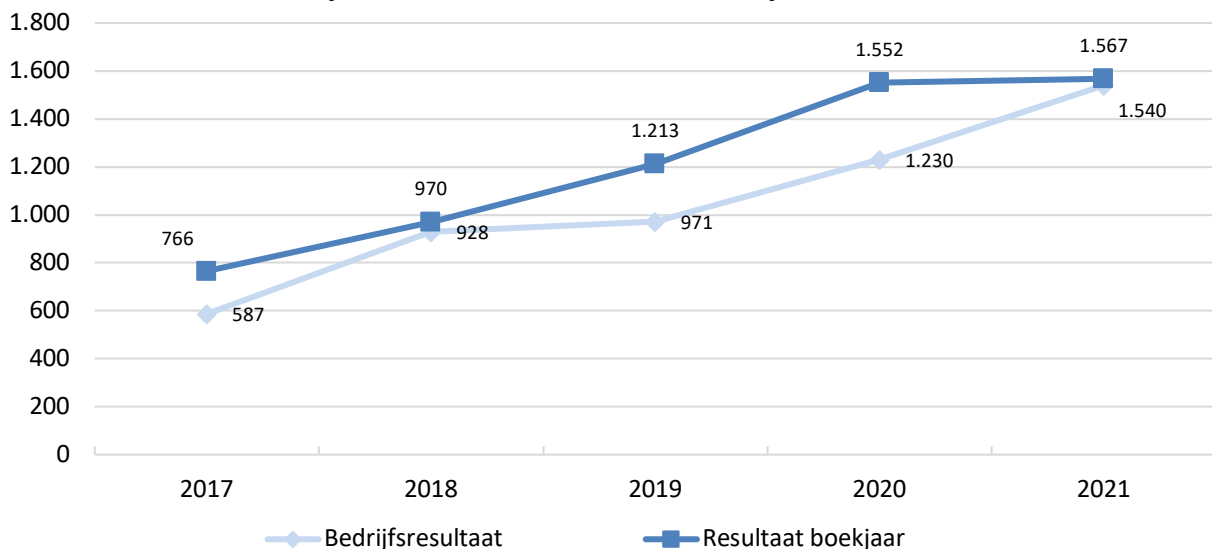
De omzet in 2021 is 27% hoger dan in 2020. De netto omzet (omzet min de grondstofkosten) is 20% hoger dan in 2020. De omzet stijgt sneller dan de netto omzet omwille van het stijgend aandeel van de grondstofkosten in de omzet. De omzetstijging in 2021 is mede bepaald door noodzakelijke inzet van veel uitzendkrachten. Ook in 2021 is ons verhoogd contingent van 362,5 VTE volledig benut en blijft het zoals in vorige boekjaren een rem op de verdere stijging van de omzet en activiteiten.

Omzet en netto omzet in miljoen KEUR 2017/2021



Het bedrijfsresultaat bedroeg in 2021 €1.540.138 en is 25% hoger dan in 2020. Het totaal resultaat ligt in de lijn van 2020. Dit omdat we in 2020 éénmalig uitzonderlijke resultaten kenden als gevolg van de terugbetaling van de onroerende voorheffing die we niet hadden in 2021.

Evolutie bedrijfsresultaat en resultaat boekjaar in KEUR 2017/2021



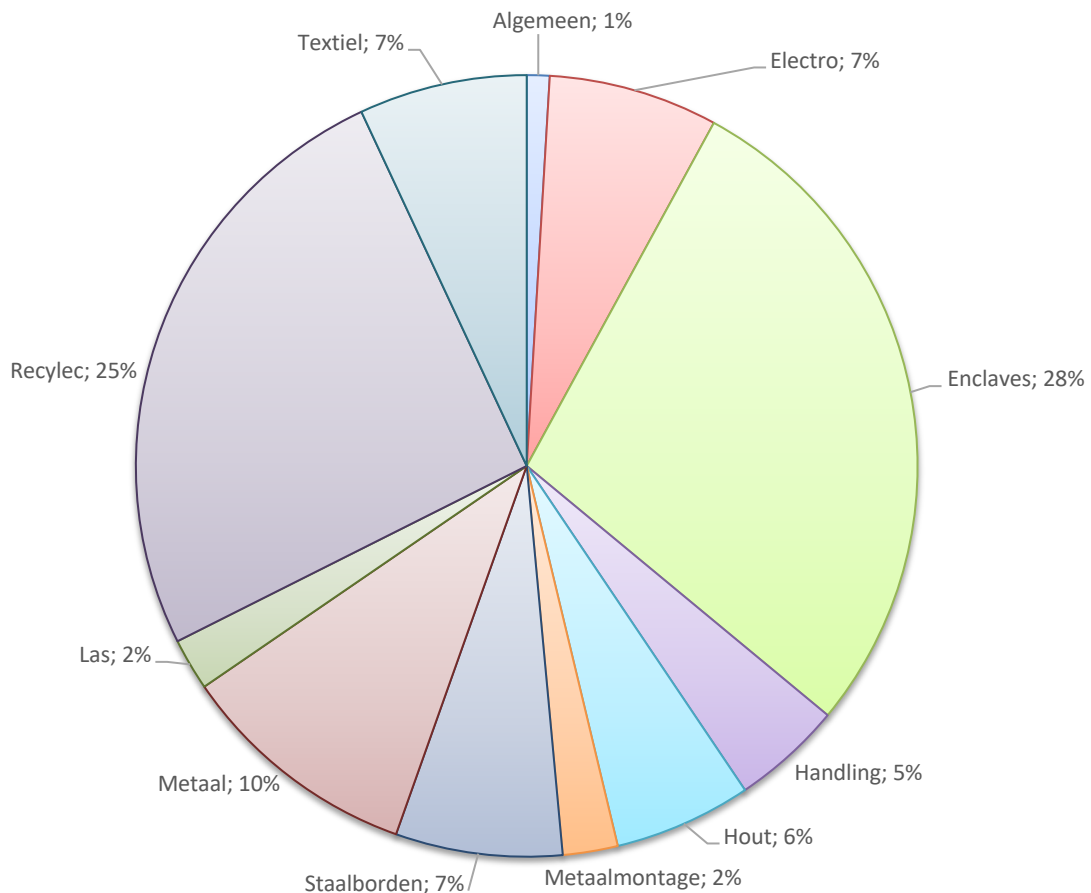
## 3.2 Activiteiten



### 3.2.1 Overzicht

De algemene verdeling van de netto omzet per afdeling is min of meer gelijk gebleven aan vorig jaar. Enclavewerk, verdeeld over 7 enclaves, blijft met zijn 28% veruit de grootste activiteit in netto omzet en ook in tewerkstelling. In het 4de kwartaal van 2021 verhuisden de montageactiviteiten uit de enclave Brustor naar onze interne afdeling Elektro. De werknemers tewerkgesteld in de enclave Brustor werken momenteel in de elektroafdeling en in andere enclaves. De recyclageafdeling blijft de belangrijkste interne afdeling en vertegenwoordigt 25% van de netto omzet. In 2022 wordt de nieuwe tender voor Recupel voorbereid. De afdeling staalborden breidde in 2021 haar klantenportefeuille uit.

Netto omzet per afdeling





### 3.2.2 De hoogtepunten van onze afdelingen in 2021



#### *Recyclage: 7 extra jobs voor circulaire activiteiten*

Ook 't Veer bouwt vol overtuiging mee aan een circulaire toekomst. Vlaams minister Hilde Crevits kende 7 extra voltijdse plaatsen toe aan 't Veer. De extra jobs dienen om onze circulaire activiteiten verder te verdiepen en uit te bouwen. De extra handen zijn méér dan welkom en zullen worden ingezet in OVE, TVM en 4C.



Onze verwerkingshoeveelheden:

	2020	2021	ton
<b>OVE</b>	20.748	21.830	ton
<b>PC</b>	992	1.052	ton
<b>TV</b>	3.873	5.689	ton
<b>Laptops</b>	239	227	ton
<b>FPD</b>	2.654	3.849	ton



### *Handling en staalborden: technologie helpt een handje*

't Veer zet al enkele jaren in op technologie. Technologie als hulpmiddel om mensen sterker te maken en complex werk eenvoudiger te maken. De oprichting van ons V-Lab is hiervan een exponent. In 2021 introduceerde ons V-Lab een Pick-to-Balance in Handling.



Een Pick-to-Balance laat ons toe om foutloos én eenvoudig assortimenten samen te stellen. Om vertrouwd te geraken met de technologie draaiden enkele medewerkers voorafgaand enkele weken mee op een Pick-to-Balance in onze elektroafdeling. Dankzij de Pick-to-Balance stellen Handling-medewerkers vandaag volledig zelfstandig assortimenten samen.



### *Assemblage: magazijnlift brengt ons naar een hoger niveau*

Met de installatie van het nieuwe ERP-pakket heeft de assemblageafdeling de kans gegrepen om ook het goederenbeheer op zich te nemen voor een aantal klanten. Onze investering in een automatische magazijnlift laat toe om snel en correct kleine onderdelen terug te vinden. Hierdoor stijgt de efficiëntie van de goederenverwerking sterk. Met deze extra service bouwen we aan een nog betere samenwerking.





*Houtbewerking: op zoek naar hout*

Grondstoffenschaarste: ook onze houtafdeling ontsnapte er niet aan. Een beperkter aanbod van de aangekochte houtsoorten had langere levertijden tot gevolg. Dit bracht ook sterke prijsstijgingen met zich mee. Na een lange stabiele periode tussen 2015 en 2020 werden nu prijsstijgingen genoteerd van 2.5 keer de initiële aankoopprijs. Hoewel de levertijden aanzienlijk stegen, gaven we onze klanten toch een goede leverservice.

Ondanks de verhitte houtmarkt investeerden we ook in 2021 verder in onze houtafdeling. We brachten de voormalige stockageruimte in gereedheid voor de plaatsing van een nieuwe opdeelzaag met stoffilter voor het verzagen van panelen.



*Metaal: V-Warehouse als logistieke draaischijf.*

Onze metaalafdeling nam eind 2021 een nieuwe opslagplaats in gebruik. Het nieuwe gebouw heeft een oppervlakte van méér dan 1.000 m<sup>2</sup>. Het V-Warehouse fungeert als laad- en loszone van vrachtwagens.



Tevens is het de logistieke draaischijf voor de aan- en afvoer van materiaal van en naar de productie. De werkzaamheden namen 6 maanden in beslag. Bovendien wordt het hemelwater van de loods opgevangen in drie extra regenputten. Hiermee vergroot 't Veer de capaciteit aan sanitair regenwater op onze site Veer 5.

Het V-Warehouse is een noodzaak voor het optimaal functioneren van onze productie. De metaalunit zetten we hiermee op het spoor van de toekomst.



*Confectie: nieuwe vulzak en extra vulstations zorgen voor optimale productiefLOW*

Onze klant Delta Diffusion investeerde in een nieuwe vulzak voor het vullen van borstvoedingskussens en babyzitkussens met isomobolletjes. Dit is een stap voorwaarts voor een constant en continu afvulproces. Onze onderhoudsploeg installeerde de nieuwe vulzak en plaatste ook 4 extra vulstations bij.

Met de nieuwe vulzak breidt onze confectieafdeling hun buffer uit van 3 naar 20 m<sup>3</sup>. Hierdoor kan de verpakkingsploeg een aantal dagen extra overbruggen in productie. Stilstand in productie is hierdoor uitgesloten. Door de uitbreiding van de vulstations is ook het aantal verpakkingstafels gegroeid van 4 naar 6. Aan iedere tafel wordt een specifiek product verpakt. We kunnen m.a.w. verschillende productlijnen op hetzelfde moment afvullen. Bovendien maken de nieuwe vulsilo en vulstations het mogelijk om alles accurater en op volume af te vullen.



*Enclave: optimaliseren productielijn 'slide out' bij enclave Thule*

Onze enclaves zijn en blijven een belangrijke pijler in onze organisatie, maar ook in deze van onze klanten. Meer en meer fungeren we als een state-of-the-art productie-unit binnen het gastbedrijf met een eigen planning en producten. Hierdoor integreren we in het volledige productieproces van onze klant.

Onze klant Thule kocht in 2020 een nieuw gebouw aan. Gezien het plaatsgebrek in onze enclave, kwam de vraag om onze enclave te ontdebellen. Begin 2021 verhuisde de productielijn van de slide outs naar de nieuwe locatie. 't Veer kreeg van Thule carte blanche bij het intekenen van de productiefLOWs. We mochten van nul starten. Zo kon 't Veer zijn know how en troeven uitspelen op het vlak van lean manufacturing en ergonomie. Dit levert significante voordelen voor Thule, 't Veer en onze medewerkers.



De tekortkomingen van de oude lay-out werden in kaart gebracht. Onze dienst Werkbegeleiding zette de nieuwe lijnen op. Zo realiseerden we tal van optimalisaties.

- Sterke stijging van de productieoutput.
- Meer organisatie, rust en structuur voor de medewerkers.
- Daling van de productiekost.

## 4 Planet



Onze impact op het milieu minimaliseren is een opdracht zoals die geldt voor elke ondernemer. Als onderaannemer zijn we sterk afhankelijk van onze klanten, hun ontwerpen en materiaalkeuzes, hun verpakkingsspecificaties, enz. Hierdoor is het verduurzamen van onze activiteiten niet steeds eenvoudig. Desalniettemin besteden we aandacht aan het beheersen van ons energieverbruik zoals elektriciteit en gas en blijven we oog hebben voor andere duurzaamheidsaspecten. Daarom zetten we jaar na jaar in op het behalen van het label “Charter Duurzaam Ondernemen”.



Laureaat  
Voka Charter  
Duurzaam  
Ondernemen

Dit jaar zijn we gestart met het gestructureerd en genormeerd in kaart brengen van onze CO<sub>2</sub>-voetafdruk volgens het Greenhouse Gas Protocol en ISO14062. Eenmaal dat op punt staat, hebben we een monitoringinstrument om ons bij te staan in de langetermijnreductie van onze CO<sub>2</sub>-voetafdruk.

### 4.1 Onze groene parel

Een nieuw ziteiland creëert groen en rust op de binnenkoer van Veer 5. Het eiland vormt een ontmoetingsplaats voor alle Veermedewerkers. Het is een plaats om tijdens de pauzes even de batterijen op te laden en het lichaam de nodige zuurstof te geven. Vier nieuwe picknickbanken met schaduwdoeken maken het plaatje compleet.



Maar wist je dat ons ziteiland zoveel méér is dan een rust- en recreatiepunt?

- 't Veer onthardt: 100 m<sup>2</sup> beton maakte plaats voor groen. Zo vermindert het risico op wateroverlast, omdat er meer regenwater infiltreert in de bodem en de riolering dus minder belast wordt. Ontharden heeft ook een positieve invloed op het grondwaterpeil door het insijpelende regenwater.
- Een extra regenwaterput onder het ziteiland verdubbelt onze regenwatercapaciteit op Veer 5. We gaan van 20.000 liter naar 40.000 liter. Zo springen we duurzaam en slim om met water. De put wordt gevoed met het regenwater op het dak van ons V-Centre. Alle toiletten in Veer 5 maken gebruik van deze regenwaterputten.
- In het najaar kwamen er bloemen, planten, hoge grassen en enkele bomen in het ziteiland. Zo zorgen we voor een grotere biodiversiteit, afkoeling en schaduw. Insecten zullen er ook een thuis vinden.

## 4.2 Grensland is Circulair: Plastic Switch

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.



Eén van de projecten waar 't Veer instapte was de 'Plastic Switch'. Samen met Vanheede Environment Group biedt het Platform Grensland Menen-Wervik in het kader van het project Grensland is Circulair nu een circulaire oplossing om plastics volkomen legaal, goedkoper en met maximale recyclagemogelijkheden in te zamelen en collectief op te halen: de Plastic Switch! 't Veer is overtuigd. Dankzij de 'Plastic Switch' houden we nu gekleurde LDPE folies en kunststofstrips uit het restafval.



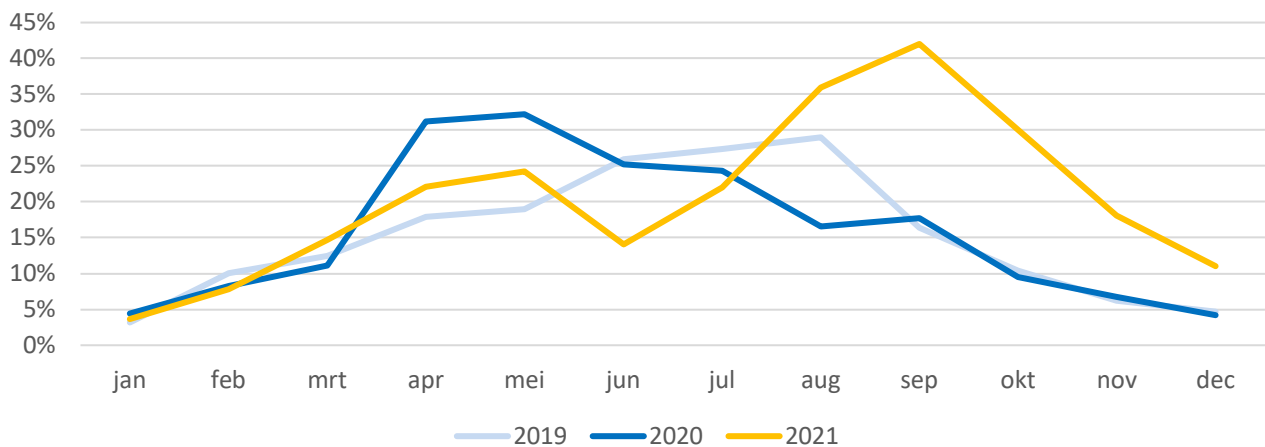
### 4.3 Hoog condenserende verwarmingsketel

Na meer dan 20 jaar dienst was de verwarmingsketel in de kantoren en refter op onze site V3 aan vervanging toe. Er werd gekozen voor een energiezuinige hoogrendementsketel, ook gekend als condensatieketel op gas. Hierdoor daalde het vermogen van de ketel van 100 kW naar 60 kW.

### 4.4 Energie van eigen kweek

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 bij 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.

Aandeel zonne energie in het totaal energieverbruik



Onze drie nieuwe PV-installaties:

- Site Veer 1 en Veer 5: 650 zonnepanelen met een vermogen van 243 kWp. Deze installatie komt bovenop onze bestaande PV-installatie op deze site van 200 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 al onze PV-installaties bedraagt 620 MWh en heeft een vermogen van 700 kWp. Er zal jaarlijks 350 ton CO2 minder uitgestoten worden.

## 5 Bijlagen

### 5.1 Bijlage 1: Balans

<b>ACTIVA</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
	<b>(In KEUR)</b>				
<b>Vaste activa</b>	<b>8.576</b>	<b>10.020</b>	<b>9.818</b>	<b>9.784</b>	<b>10.910</b>
Oprichtingskosten	-	-	-	-	-
Immateriële vaste activa	-	-	-	30	15
Materiële vaste activa	8.545	9.989	9.743	9.680	10.821
Financiële vaste activa	31	31	75	74	74
<b>Flottende activa</b>	<b>9.951</b>	<b>9.806</b>	<b>10.655</b>	<b>11.237</b>	<b>12.047</b>
Vorderingen op meer dan één jaar	-	-	-	-	-
Voorraden en bestellingen in uitvoering	521	640	600	565	894
Vorderingen op ten hoogste één jaar	3.273	3.639	3.858	3.124	5.536
Geldbeleggingen	500	2.836	2.870	698	1.631
Liquide middelen	5.657	2.691	3.312	6.850	3.979
Overlopende rekeningen			15	-	7
<b>TOTAAL DER ACTIVA</b>	<b>18.527</b>	<b>19.826</b>	<b>20.473</b>	<b>21.021</b>	<b>22.957</b>
	<b>(In KEUR)</b>				
<b>PASSIVA</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Eigen Vermogen</b>	<b>9.275</b>	<b>10.199</b>	<b>11.389</b>	<b>12.925</b>	<b>14.484</b>
Kapitaal	-	-	-	-	-
Bestemde fondsen	7.564	8.292	9.201	10.365	11.541
Overgedragen winst/(verlies)	1.454	1.697	2.000	2.389	2.780
Kapitaalsubsidies	256	210	188	172	163
<b>Voorzieningen voor risico's en kosten</b>	<b>1.155</b>	<b>1.296</b>	<b>1.176</b>	<b>1.126</b>	<b>1.075</b>
<b>Schulden</b>	<b>8.096</b>	<b>8.331</b>	<b>7.908</b>	<b>6.970</b>	<b>7.398</b>
Schulden op meer dan één jaar	3.709	3.818	3.059	2.792	2.524
Schulden op meer dan één jaar die binnen het jaar vervallen	290	340	443	268	268
Financiële schulden					
Handelsschulden	1.068	1.247	1.390	830	974
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen					9
Schulden m.b.t. belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	2.914	2.760	2.875	2.979	3.335
Overige schulden	115	166	141	101	288
Overlopende rekeningen	-				
<b>TOTAAL DER PASSIVA</b>	<b>18.527</b>	<b>19.826</b>	<b>20.473</b>	<b>21.021</b>	<b>22.957</b>



## 5.2 Bijlage 2: Resultatenrekening

(In KEUR)	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Bedrijfsopbrengsten</b>	<b>21.891</b>	<b>22.658</b>	<b>23.057</b>	<b>22.502</b>	<b>26.915</b>
Omzet	12.542	13.125	13.007	12.312	15.524
Voorraadmutatie	65	31	(50)	(76)	60
Subsidies VSWSE	6.887	7.287	7.834	7.844	8.558
Andere tewerkstellingsbevorderende maatregelen	2.177	1.928	2.046	2.151	2.581
Andere bedrijfsopbrengsten	220	287	220	271	192
<b>Bedrijfskosten</b>	<b>-21.304</b>	<b>-21.730</b>	<b>-22.086</b>	<b>-21.272</b>	<b>-25.375</b>
Handelsgoederen, grond en hulpstoffen	-1.991	-2.149	-2.119	-1.846	-3.046
Diensten en diverse goederen	-1.970	-1.633	-2.066	-1.811	-2.023
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	-15.692	-15.448	-15.948	-15.562	-17.521
Interims	-864	-1.359	-956	-1.106	-1.817
Afschrijvingen	-853	-904	-897	-947	-961
Waardeverminderingen	13	39			
Voorzieningen voor risico's en kosten	186	-141	40	51	50
Andere bedrijfskosten	-134	-135	-140	-51	-57
<b>Bedrijfswinst (bedrijfsverlies)</b>	<b>587</b>	<b>928</b>	<b>971</b>	<b>1.230</b>	<b>1.540</b>
<b>Financieel resultaat</b>	<b>-82</b>	<b>-135</b>	<b>-56</b>	<b>-92</b>	<b>-22</b>
<b>Uitzonderlijk resultaat</b>	<b>261</b>	<b>177</b>	<b>298</b>	<b>414</b>	<b>49</b>
<b>Winst (Verlies) van het boekjaar</b>	<b>766</b>	<b>970</b>	<b>1.213</b>	<b>1.552</b>	<b>1.567</b>

### 5.3 Afkortingen

AAZ	Activerende ArbeidsZorg
AB Refugiés	AB Réfugiés is een grensoverschrijdend project waarbij arbeidsmarktactoren uit de drie deelgebieden acties ondernemen voor de doelgroep van erkende vluchtelingen. Het project heeft als doelstelling deze vluchtelingen te ondersteunen in een snelle(re) doorstroom naar tewerkstelling.
AMA	ArbeidsMatige Activiteiten
AMA WSE	AMA Sociale Economie. Arbeidszorg, activerende arbeidszorg en arbeidszorg meerbanenplan vormen sinds 1 april 2021 AMA sociale economie.
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.
BUSO	Buitengewoon Secundair Onderwijs
CO2	Koolstofdioxide
CPBW	Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk
DIY	Do It Yourself
DWI	Digitale WerkInstructie
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
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
ICF-indicering	Indicering volgens de standaard van International Classification of Functioning, Disability and Health
KBM	Klein Batterijhoudend Materiaal
kW	KiloWatt
kWp	KiloWattPiek. Of het maximaal elektrisch vermogen bij standaardomstandigheden
LDPE	Lage Dichtheid PolyEtheen
MBP	MeerBanenPlan
OVE	Overige (restafval)
PC	Personal Computer
PLC	Programmable Logic Controller
PmAB	Personen met een ArbeidsBeperking
SINE	Medewerkers die vallen onder de regeling van Sociale INschakelingsEconomie
TVM	TV's en Monitoren
VITA	Via Inschakeling Talenten Activeren
VOP	Medewerkers die in aanmerking komen voor de Vlaamse OndersteuningsPremie
VTE	Voltijdse equivalenten
WOP	WerkOndersteuningsPakket
W <sup>2</sup>	W <sup>2</sup> is een project dat inzet op geïntegreerde werk-welzijnstrajecten voor personen die niet, niet meer of nog niet kunnen participeren op de arbeidsmarkt.





Vroeger bracht, mende, de veerman te Menen de mens over de Leie.  
Vandaag begeleidt ons maatwerkbedrijf de persoon met een afstand tot de  
arbeidsmarkt van de oever van zijn beperkingen naar de oever van  
volwaardige maatschappelijke erkenning.

Vandaar onze naam: 't Veer.

Samen met Sowepo maakt 't Veer deel uit van Forena Groep.