

sociaal-economisch jaarverslag 2020



't VEER
opmerkelijk op maat

Sociaal-economisch jaarverslag 2020

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 Missie, visie, waarden en strategische assen.....	7
1.4.1 Onze missie.....	7
1.4.2 Onze visie.....	7
1.4.3 Onze waarden.....	8
1.4.4 Onze strategische assen.....	8
1.5 Doelgroep en situering op de participatieladder.....	9
1.6 Onze structuur.....	10
1.6.1 Organigram.....	10
1.6.2 Algemene vergadering.....	10
1.6.3 Raad van Bestuur.....	10
1.6.4 Ondernemingsraad.....	11
1.6.5 Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPWB).....	11
1.6.6 Syndicale delegatie.....	11
1.7 Onze locaties.....	12
2 People.....	13
2.1 Aantal personeelsleden.....	13
2.2 De begeleidingsnood.....	14
2.3 Wij hebben een atypisch personeelsbestand.....	14
2.4 Woonplaats en bereikbaarheid.....	15
2.5 Afkomst.....	16
2.6 Leeftijd.....	17
2.7 Aanwezigheidsbeleid.....	19
2.7.1 Evolutie van het ziekteverzuim.....	19

2.7.2	Progressieve tewerkstelling.....	20
2.7.3	Werkloosheid.....	20
2.8	Opleiding.....	21
2.9	Activering.....	22
2.10	Kwaliteitsmanagement HRM.....	23
2.11	Tevredenheidsmeting.....	23
2.12	Instroom, opstroom en doorstroom	24
2.12.1	De participatieladder	24
2.12.2	Trajecten op de participatieladder	25
2.13	Veiligheid op het werk.....	26
2.13.1	Statistieken	26
2.13.2	Speciale acties	27
2.13.3	Veiligheidsopleiding.....	27
2.14	Dienst Werkbegeleiding	28
2.15	COVID-19: wat nu?	32
2.16	Een nieuw ERP systeem: Profit Plus	36
3	Profit	38
3.1	Financieel beheer: balans en resultatenrekening	38
3.2	Activiteiten	40
3.2.1	Overzicht.....	40
3.2.2	De hoogtepunten van onze afdelingen in 2020	41
4	Planet.....	45
4.1	SDG Pioneer Certificaat	45
4.2	Grenslaan is Circulair	45
4.3	Nieuwe vrachtwagen: veiliger en zuiniger	46
4.4	bpost pakjesautomaat.....	46
4.5	Energie.....	46
4.6	Zonnepanelen.....	47
5	Bijlagen	48
5.1	Bijlage 1: Balans	48
5.2	Bijlage 2: Resultatenrekening	49

Voorwoord

2020 ... het jaar van bewezen veerkracht!

2020, door het jaartal alleen al kondigde het zich als een speciaal jaar aan. En zo is ook gebleken. We startten het jaar vol goede voornemens, een vol orderboek en een gevuld actie- en investeringsplan. Tot half maart COVID-19 er een heel uitzonderlijk, speciaal en uitdagend jaar van maakte. Als understatement kan dit tellen.

COVID-19 heeft ons wakker geschud en ons ook een aantal inzichten gegeven.

Er is maar één economie

Vooreerst onze verwevenheid als sociale economie met de reguliere economie. Wij propageren al jaren “er is maar één economie”. En dit is ook gebleken.

De verstrengeling en hierdoor verankering met onze klanten werd (soms pijnlijk) duidelijk. Het is goed voor ons businessmodel dat onze medewerkers kansen geeft. Maar het heeft ook een grote verantwoordelijkheid als leverancier/partner om er te staan voor je klanten.

Aan een lockdown viel niet te ontkomen. Nog het meest uit veiligheidsoverwegingen ten overstaan van onze medewerkers. Maar de kordate aanpak van het managementteam, samen met onze vakbondsvertegenwoordigers, om snel een veilige werkomgeving uit te bouwen, heeft onze werknemers vertrouwen gegeven om snel opnieuw aan de slag te gaan. Zo konden we na een korte onderbreking onze klanten opnieuw van dienst zijn.

Coronaproof werken

Uitzonderlijke tijden vragen om uitzonderlijke maatregelen. Hoe beschermen en motiveren we onze medewerkers? Benieuwd welke maatregelen 't Veer nam? Een filmpje zet ze voor u op een rij.

[Lees meer](#)



Veerkracht

Het tweede inzicht is dat, voor zij die hieraan twijfelden, onze medewerkers wel degelijk willen werken. Velen waren vragende partij om snel opnieuw aan de slag te gaan. Met hun

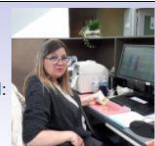
enthousiasme hebben we zelfs aan essentiële dienstverlening kunnen doen. Tienduizenden mondmaskers werden op korte tijd geproduceerd om zorgmedewerkers en essentiële bedrijven te bevoorraden.

Maar ook hebben ze zich goed aan de voorziene coronamaatregelen gehouden. Hierdoor hielden we de besmettingen buiten onze werkmuren. Onze medewerkers hebben veerkracht getoond.

Hoe beleven medewerkers de coronacrisis?

De coronacrisis houdt ons al enkele weken in de ban. Ook onze medewerkers. Benieuwd hoe zij deze uitzonderlijke periode beleven? We laten graag één van hen aan het woord: Pia De Caluwé.

[Lees meer](#)



Diversificatie

Derde inzicht is dat diversificatie loont. De gespreide klantenportfolio in verschillende sectoren heeft er voor gezorgd dat we niet in een negatieve spiraal terechtkwamen. Een portie geluk zorgde er voor dat de meeste van onze klanten ook in 2020 sterk bleven presteren. De achterstand uit het 2de kwartaal werd dan ook grotendeels ingehaald. Dit liet ons toe om ons investeringsplan verder uit te voeren zoals voorzien. Hierdoor liepen we geen achterstand op om het drukke eerste kwartaal van 2021 aan te kunnen.

Een krachttoer was zeker om, ondanks een vertraging door COVID-19, het implementatieschema voor ons nieuw ERP-systeem aan te houden en live te gaan zoals voorzien op 4 januari 2021.

Blik op de toekomst

Sowieso hebben we als maatwerkbedrijf een focus op de lange termijn. Ook binnen 10, 20, 30 jaar willen we er nog zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In die zin geloven we sterk in partnerschappen om deze lange termijn veilig te stellen. Dit stond ook in onze strategische doelstellingen.

Eind 2020 kregen we “an offer we couldn’t refuse”. Sindsdien werken we aan een sterk samenwerkingsverband met maatwerkbedrijf Sowepo uit Poperinge om samen een toonaangevende groep te worden en ons te wapenen voor de vele uitdagingen van de toekomst. Deze nieuwe groep staat in de steigers. Waarschijnlijk is dit dan het laatste voorwoord enkel vanuit het Veerperspectief. In 2021 verruimen we onze blik.

Bedankt aan alle medewerkers en omkadering om ondanks COVID-19 er toch een succesvol jaar van te maken.

Het is het jaar van bewezen veerkracht!

Gunther Bamelis
Algemeen Directeur

1 Onze organisatie

1.1 't Veer in een notendop

Beschutte Werkplaats '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. Maatwerkbedrijf 't Veer creëert tewerkstelling voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Als maatwerkbedrijf is 't Veer 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 vergroot ook stap voor stap zijn 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.



35 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

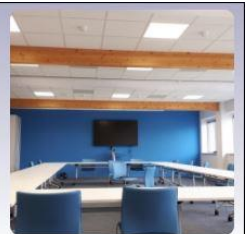
Enkele data

- 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 "Grenslaan", 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 mensen met een arbeidshandicap.
- 1991: Oprichting van de textielafdeling.
- 1994: Opstart eerste enclave bij Sadeb (nu Voestalpine 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.
 - 't Veer neemt V-Centre in gebruik.

't Veer neemt V-Centre in gebruik 07 - 01 - 2021

Eind 2020 nam 't Veer zijn gloednieuwe V-Centre in gebruik. Het V-Centre biedt ruimte en faciliteiten voor meetings, seminars en opleidingen. Onze directeur Gunther knipte symbolisch het lintje door. 'Een prachtig visitekaartje voor 't Veer', klinkt het opgetogen.

[Lees meer](#)



1.3 Coördinaten

't Veer vzw

Industrielaan 32

B – 8930 Menen

Tel: +32 56 51 06 40

Email: info@bw-tveer.be

Website: www.tveer.com

Ondernemingsnummer: 0425 410 920

Toekenningsnummer label maatwerkbeprijd: 110129 ; voor onbepaalde duur

Toegewezen contingent: 351.5 VTE

1.4 Missie, visie, waarden en strategische assen

In 2020 beslisten de Raad van Bestuur en het management na evaluatie om de missie, visie en strategische assen wat bij te stellen. Met trots stellen wij onze aangepaste versie voor.

1.4.1 Onze missie

't Veer vzw is een maatwerkbedrijf en heeft tot doel alles te ondernemen wat nuttig en nodig is voor de integratie van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

We 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. Met de kans zich professioneel te vervolmaken en waar mogelijk door te stromen binnen de sociale of reguliere economie. Waarbij we ook aandacht hebben voor de totale persoon ter bevordering van zijn zelfredzaamheid en maatschappelijke integratie.

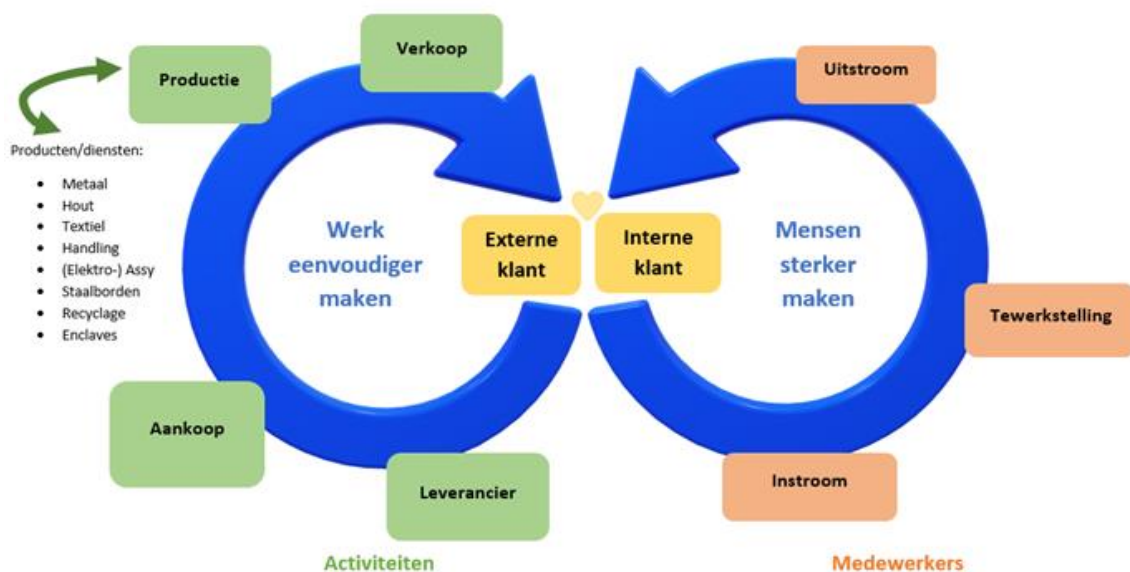
Dit alles vertaalt zich in onze slagzin **“opmerkelijk op maat”**.

1.4.2 Onze visie

Als maatwerkbedrijf willen we onze missie realiseren door economische activiteiten te vertalen op maat van onze doelgroepmedewerkers. We willen een toeleveringsbedrijf zijn, bewust actief in verschillende sectoren en diensten, zowel in de werkplaats als in enclaves (op locatie bij de klant).



We onderscheiden dus **een dubbele waardeketen**: de ene gericht op de interne klant, onze doelgroepmedewerker, de andere op de externe (commerciële) klant. Fundamenteel, met het oog op de lange termijn en de continuïteit van onze onderneming, is het goed **het precare evenwicht** te bewaren tussen de sociale doelstelling en de economische aspecten van onze activiteiten.



1.4.3 Onze waarden

Binnen 't Veer onderschrijven we drie heel belangrijke waarden:

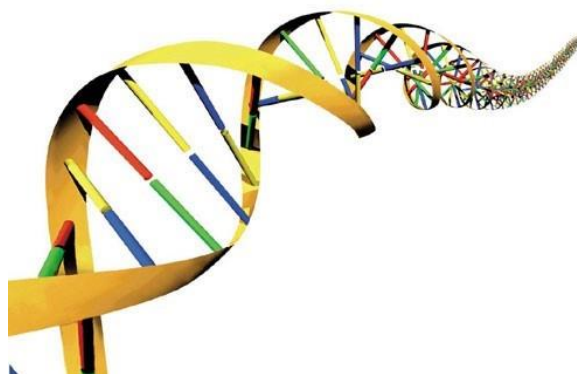
- Respect
 - Voor de eigenheid van de persoon met arbeidsbeperking, benaderd vanuit zijn mogelijkheden en groeikansen.
 - Met wederzijds begrip voor elkaars belang.
- Integriteit
 - Door een open en eerlijke communicatie tussen de betrokken belanghebbenden.
 - Via een correcte omgang met mensen, middelen en materiaal.
- Duurzaamheid
 - Door het opbouwen van langdurige en evenwichtige relaties met stakeholders: werknemers, klanten, leveranciers, andere betrokkenen bij onze doelgroep, ...
 - Blijvend streven naar continu verbeteren in al onze bedrijfsaspecten binnen onze waardenketens.
 - Ondernemen met het oog op duurzaamheid via het verminderen van onze “footprint” en het verhogen van onze maatschappelijke aanvaardbaarheid. Bijzondere aandacht gaat hierbij naar de zorg voor veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden van onze werknemers.

1.4.4 Onze strategische assen

Om onze slaagkansen van onze missie te realiseren, werken we rond 2 strategische assen. Deze strategische assen zijn verweven als een DNA-streng.

- Mensen sterker maken
- Werk eenvoudiger maken

Op die manier **verkleinen we de kloof** of afstand tot de arbeidsmarkt en maken we duurzame tewerkstelling mogelijk.



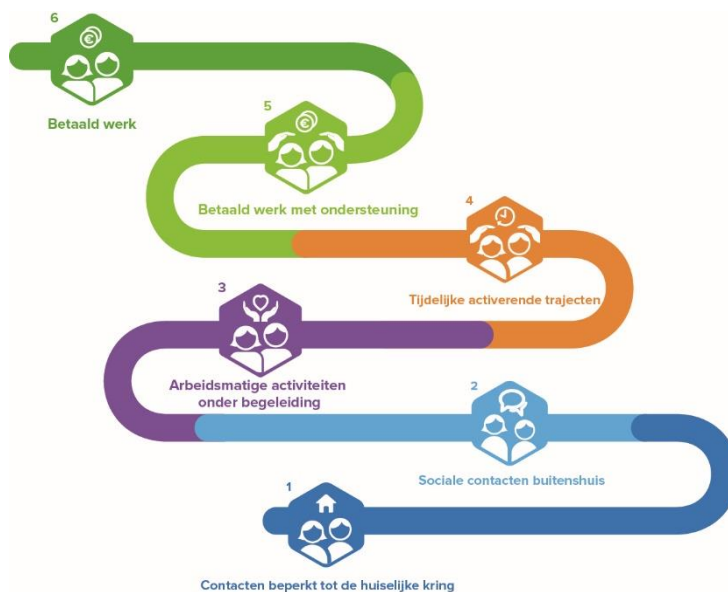
Als organisatie zetten we dus in op beide aspecten terzelfdertijd. Dit alles wordt mede onderbouwd door ondersteunende strategische doelstellingen op diverse domeinen van de bedrijfsvoering.

De **gehele omkadering**, maar in het bijzonder de afdelingsverantwoordelijken, werkleiders en medewerkers van de Dienst Sociaal Beleid en de Dienst Werkbegeleiding streven ernaar om de doelgroepmedewerkers optimaal te integreren in een werksituatie en hen werk te laten uitoefenen binnen hun kennen en kunnen.

1.5 Doelgroep en situering op de participatieladder

Onze doelgroep zijn alle personen met een afstand tot de arbeidsmarkt die een positieve arbeidsingesteldheid hebben en die in staat zijn bezoldigde arbeid te verrichten, maar om diverse redenen tijdelijk of blijvend niet slagen op de reguliere arbeidsmarkt.

In de sector gebruikt men heel vaak het beeld van de participatieladder om de verschillende vormen van tewerkstelling en participatie van kansengroepen helder weer te geven.



Voor 't Veer, als maatwerkbedrijf, zijn **“personen met een erkenning collectief maatwerk”** (trede 5) zoals gevat onder het Maatwerkdecreet, erkend door de Vlaamse overheid via het Departement Werk & Sociale Economie (DWSE) onze primaire doelgroep. Dit zijn de personen met arbeidsbeperking (PmAB), waarin ook de “zwakkeren” hun plaats vinden.

Waar mogelijk stimuleren we doorstroom naar trede 6 “betaald werk”.

Voor doelgroepwerknemers zonder erkenning collectief maatwerk, onze zogenaamde **“andere risicogroepen”** streven we vooral naar tijdelijke trajecten. De focus in deze trajecten is hoofdzakelijk het versterken van de persoon om daarna een duurzame job te vinden in het reguliere arbeidscircuit.



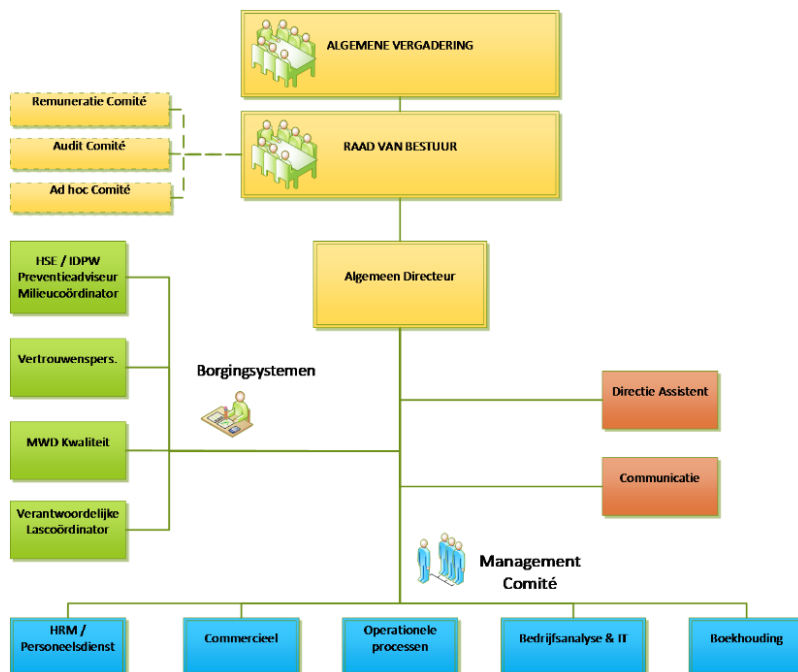
Tot slot richten we ons ook **op alle doelgroepen die een tewerkstelling ambiëren**, met als doel een (tijdelijke) tewerkstelling in ons maatwerkbedrijf. Dit is de rol die we vervullen op trede 4 “tijdelijke activerende trajecten”. Binnen trede 4 bieden we, binnen de diverse activeringsplannen van de overheid, trajecten aan op maat om de betrokkene te versterken en waar mogelijk drempelverlagend te laten instromen in trede 5 of te laten doorstromen naar trede 6.

Het drempelverlagende uit zich ook in tijdelijke trajecten en stages op trede 3 “arbeidsmatige activiteiten”. Daar ligt de nadruk vooral om mensen in contact te laten treden met de arbeidsmarkt via arbeidsmatige activiteiten, hen te versterken en indien mogelijk te oriënteren naar een traject op trede 4.

Deze werking plaatsen we onder de vlag **VITA**, Via Inschakeling Talenten Activeren.

1.6 Onze structuur

1.6.1 Organigram



1.6.2 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

1.6.3 Raad van Bestuur

Voorzitter	Serge Deboever
Ondervoorzitter	Steven Deruwe
Secretaris	Frank Moerman
Bestuurder	Christian Provoost
Bestuurder	Heleen Deblaere
Bestuurder	Stefaan Vermeersch
Bestuurder	Lieve Theys
Bestuurder	Dr. Paul Lodewyck
Bestuurder	Nico Stichelbout

1.6.4 Ondernemingsraad

Personeelsafgevaardigden	Personeelsafgevaardigden	Werkgeversafgevaardigden
Effectief	Plaatsvervangend	Effectief
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	

1.6.5 Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPWB)

Personeelsafgevaardigden	Personeelsafgevaardigden	Werkgeversafgevaardigden
Effectief	Plaatsvervangend	Effectief
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	

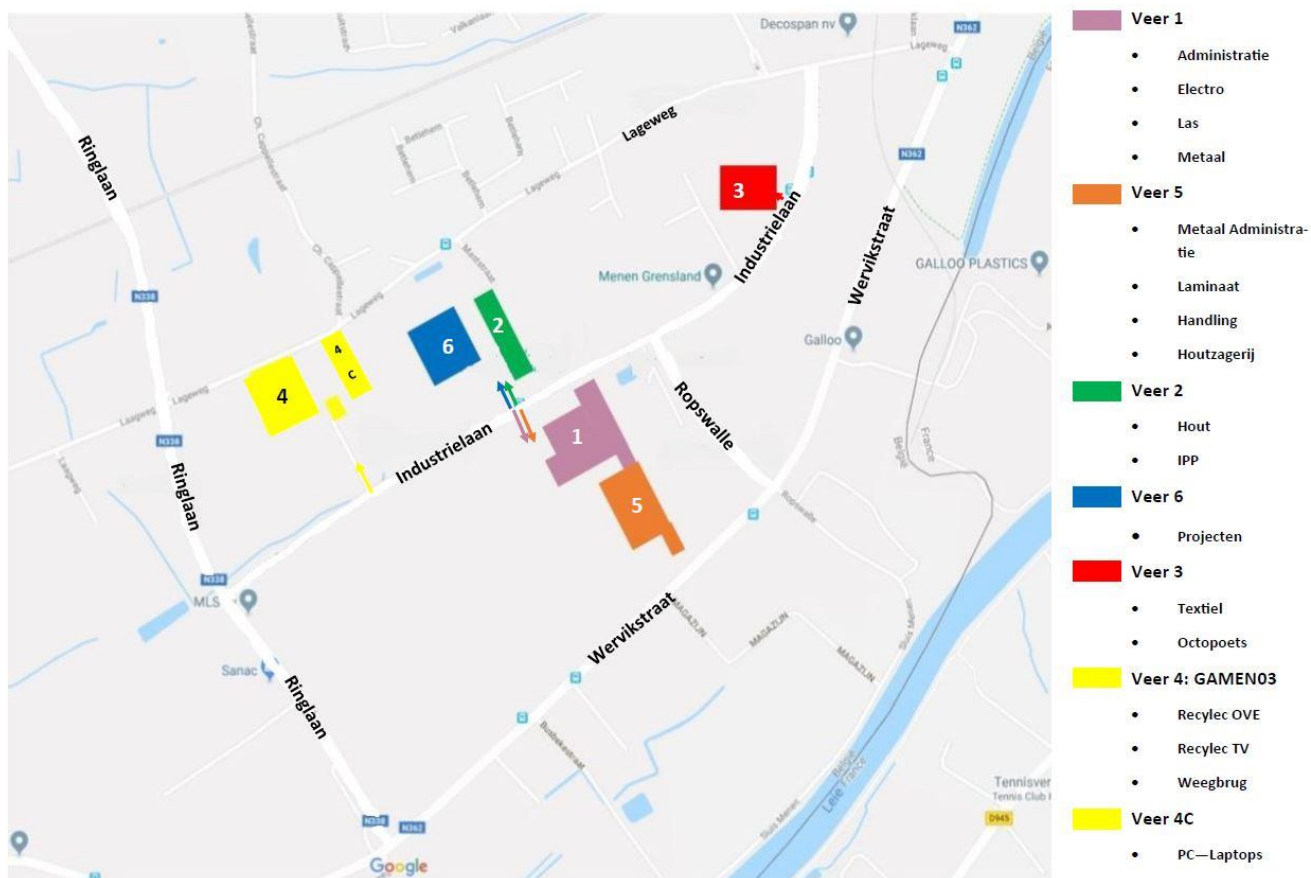
1.6.6 Syndicale delegatie

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

1.7 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 (Galloo Recycling)
- Veer 5, Industrielaan 32, 8930 Menen
- Veer 6, Industrielaan 91, 8930 Menen



2 People

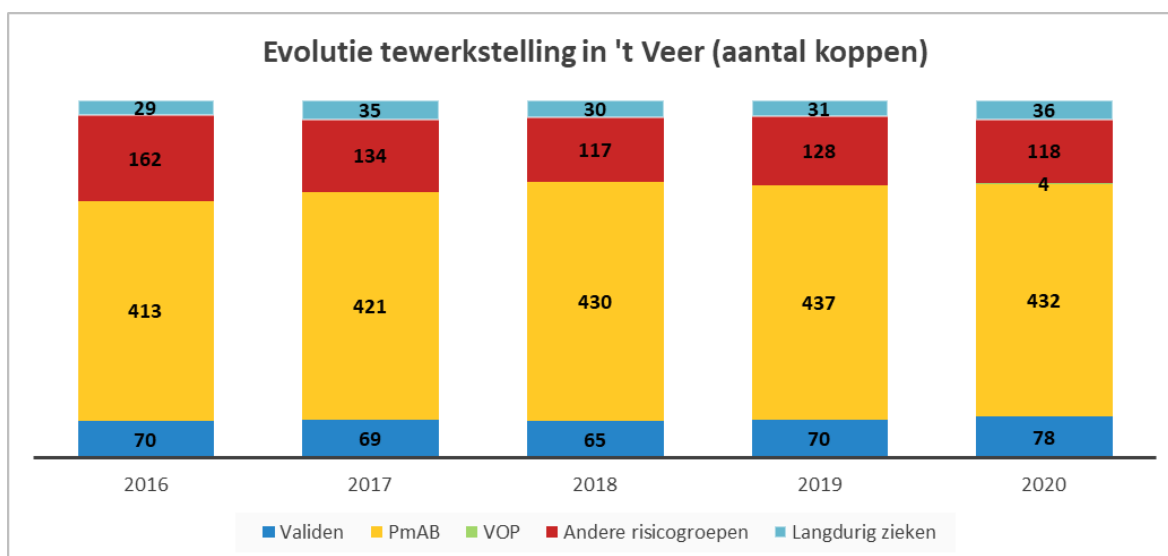
Voor 't Veer, als maatwerkbedrijf, zijn onze medewerkers heel belangrijk. We zien hen als onze interne klanten. Inzicht in ons werknemersbestand is hierbij een conditio sine qua non.

In het eerste deel schetsen we een totaalbeeld van onze organisatie. Met hoeveel zijn we? Wie zijn ze? Vanwaar komen ze? Hoe ziet onze leeftijdspiramide eruit? In het tweede deel kijken we naar redenen waarom onze medewerkers afwezig zijn: ziekte, progressieve tewerkstelling en werkloosheid. En tot slot kijken we vooruit naar hoe we hen kunnen doen groeien, hoe we inzetten op activering en waarom we kwaliteit binnen onze personeelsdienst belangrijk vinden.

2.1 Aantal personeelsleden



Met hoeveel we zijn? Onderstaande grafiek toont de evolutie sinds 2016 van het aantal personeelsleden binnen 't Veer. Ook in een jaar als 2020, waarbij de radio, tv en alle kranten vol staan over COVID-19, zien we een kleine stijging van het aantal personeelsleden. Ons contingent steeg lichtjes in 2020, maar nog steeds onvoldoende, waardoor we tot op vandaag aangewezen blijven op werknemers uit andere risicogroepen (oa. SINE). Nieuw dit jaar zijn 4 werknemers met een VOP-statuuut die ons zijn komen vervoegen. Om te voldoen aan de kwaliteitseisen en gekwalificeerde begeleiding is het afgelopen jaar de groep van validen ook versterkt met enkele personen.



2.2 De begeleidingsnood

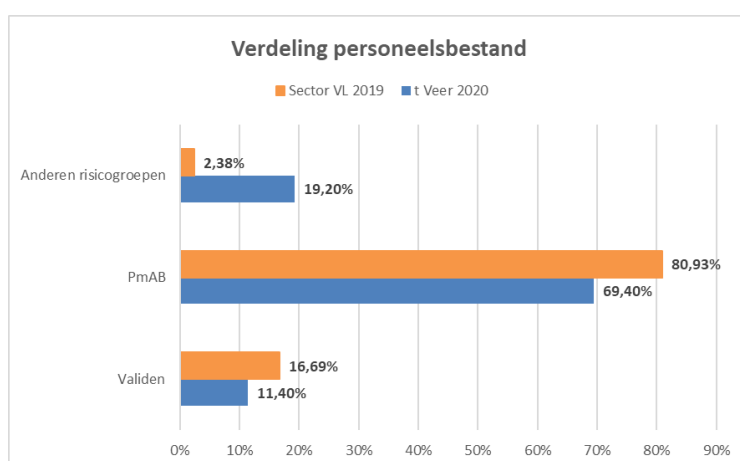
Als maatwerkbedrijf is het belangrijk een goed evenwicht te vinden tussen doelgroepmedewerkers (PmAB'ers) en gekwalificeerde begeleiders. Het Maatwerkdecreet bepaalt dat minstens 65% van ons totaal werknemersbestand, een Persoon met een ArbeidsBeperking dient te zijn. De overige 35% kan ingevuld worden met andere risicogroepen, begeleiding en omkadering. Kwaliteitsvolle begeleiding is prioriteit nummer één. De overheid voorziet hiervoor een begeleidingspremie. De grootte van die premie is onder meer afhankelijk van de begeleidingsnood van de doelgroepmedewerkers. Men onderscheidt drie categorieën: hoog, midden en laag. Hoe meer medewerkers met een hoge begeleidingsnood, hoe meer begeleiding noodzakelijk is.

In de volgende grafiek zien we de aantallen sinds 2016 met de begeleidingsnood per categorie voor onze doelgroepmedewerkers. Op heden is meer dan 87% van de PmAB geïndiceerd met een hoge begeleidingsnood. Dit impliceert ook dat we blijvend dienen in te zetten op die begeleiding, niet alleen in aantal begeleiders, maar ook op de persoon als begeleider. Nog meer als vroeger is het zoeken naar het evenwicht tussen technische en sociale vaardigheden.

't Veer in VTE	2016	2017	2018	2019	2020
Validen	66	65	63	67	76
PmAB begeleidingsnood hoog	156	201	316	327	318
PmAB begeleidingsnood midden	195	158	48	40	42
PmAB begeleidingsnood laag					1
Vop					4
Andere risicogroepen	157	129	113	124	114
Langdurig zieken	23	28	24	23	27
Totaal	596	581	564	581	582

2.3 Een atypisch personeelsbestand

Zoals de grafiek hiernaast illustreert, hebben wij een atypisch personeelsbestand in vergelijking met de sector in Vlaanderen. Al van in de beginjaren heeft 't Veer de keuze gemaakt om ook medewerkers uit andere risicogroepen tewerk te stellen. Dit zijn langdurig werklozen of psychisch kwetsbare personen. Voor ons is dit geen omkaderingspersoneel, maar zijn het medewerkers uit een andere risicogroep die door andere problematieken geen erkenning collectief maatwerk hebben, maar wel een welbepaalde begeleidingsnood. Zij worden ingeschakeld voor andere opdrachten in productie en velen zijn ondertussen onmisbaar geworden. Dankzij de ICF-indicering kunnen we af en toe medewerkers ombuigen naar een erkenning collectief maatwerk. Dit is het ultieme bewijs dat ook deze doelgroep soms een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt.



2.4 Woonplaats en bereikbaarheid

Belangrijk voor ons is ook de lokale verankering. Kunnen wij een antwoord bieden voor de regio in het kader van tewerkstelling? Onderstaande tabel toont aan dat vele van onze medewerkers in en rond Menen wonen. Ook kennen we instroom uit omliggende gemeenten en zelfs enkelen zijn woonachtig in Wallonië en Frankrijk.

Daarenboven hebben we enkele troeven in het kader van bereikbaarheid. Zo zijn we vlot bereikbaar voor wie met de auto, de fiets of de brommer komt en men ervaart geen file- of parkeerproblemen. Maar ook voor wie met de trein komt, zorgt de lijnbus dat de medewerkers vlot tot bij ons geraken. Voor medewerkers in de enclave zorgen eigen busjes ervoor dat iedereen vanuit onze hoofdzetel vlot ter plaatse geraakt. Maar in het uitzonderlijke coronajaar was dit niet mogelijk. Voor de veiligheid van onze medewerkers en conform de regelgeving dienden we een reisbus in te huren die onze medewerkers zowel van en naar het station bracht als naar de grootste enclaves.

Busje komt zo

Bovenop het aanbod van De Lijn legt 't Veer een eigen bus in om medewerkers veilig van het station naar het werk te voeren. Tevens wordt de bus ingeschakeld voor onze enclavewerking.

[Lees meer](#)

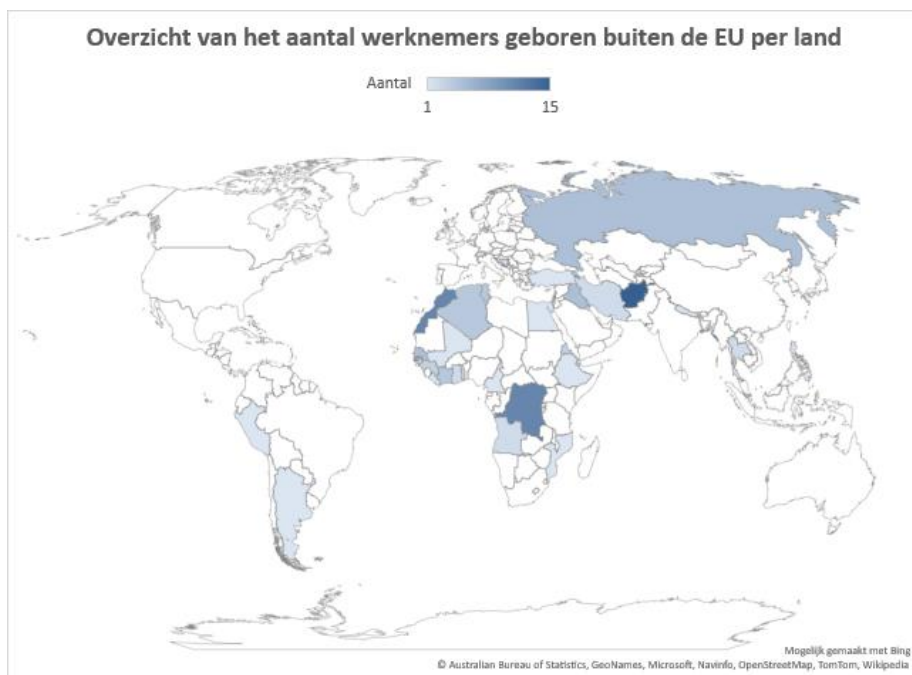


Woonplaats	Aantal	%
Menen, Lauwe en Rekkem	258	38,62%
Wervik en Geluwe	154	23,05%
Gullegem, Moorsele en Wevelgem	68	10,18%
Kortrijk	22	3,29%
Ieper	21	3,14%
Ledegem	18	2,69%
Bissegem en Heule	16	2,40%
Dadizele en Moorslede	13	1,95%
Beselare en Passendaele	9	1,35%
Roeselare	7	1,05%
Andere	52	7,78%
Totaal West-Vlaanderen	638	95,51%
Wallonië: Moeskroen en Komen	20	2,99%
Andere gemeenten in België	2	0,30%
Frankrijk	8	1,20%
Totaal	668	100,00%

2.5 Afkomst



In tegenstelling tot de woonplaats, zijn heel wat medewerkers geboren buiten de EU. Velen kennen een migratieachtergrond, zijn van vreemde origine, ... kortom heel wat diversiteit van talen en culturen. Onderstaande kaart spreekt voor zich.

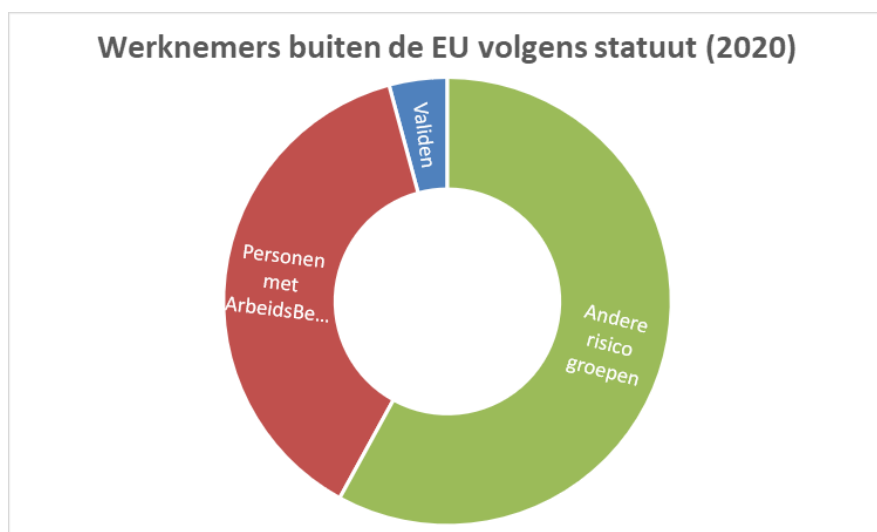


Geboorteland	31/12/2019	31/12/2020
Afghanistan	13	15
Marokko	14	11
Congo	11	11
Senegal	4	5
Rusland	5	5
Irak	3	5
Tunesië	4	4
Ivoorkust	4	4
Armenië	6	4
Algerije	4	4
Somalië	1	3
Guinea	2	3
Eritrea	2	3
Togo	3	2

Thailand	2	2
Syrie	0	2
Nigeria	1	2
Kongo Volksrepubliek	2	2
Kazachstan	2	2
Iran	2	2
Ghana	3	2
Georgie	3	2
Bosnië-Herzegovina	2	2
Angola	3	2
Andere landen	21	20
Totaal	117	119

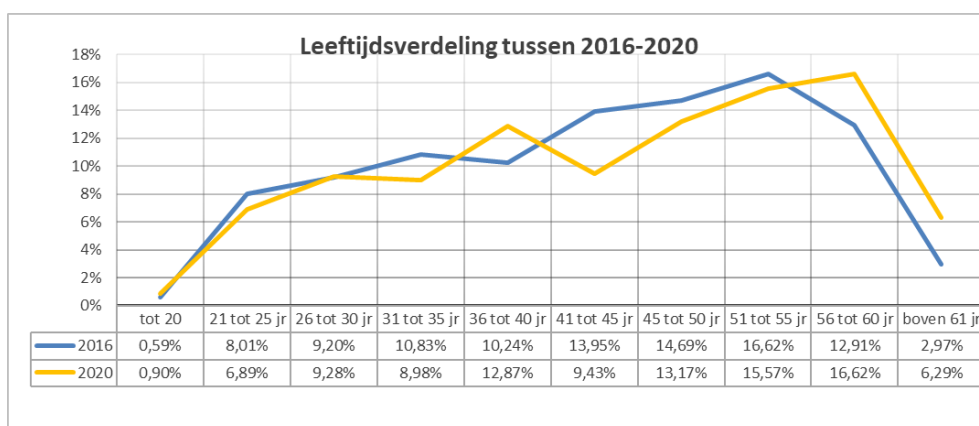
Jaar na jaar stijgt het aantal medewerkers geboren buiten de EU. De teller staat vandaag op 119 werknemers, uit 44 verschillende landen. Bovenaan de lijst staat Afghanistan, Marokko en Congo als geboorteland. Deze drie landen zijn goed voor 37 medewerkers.

In deze groep medewerkers van niet-Europese origine zien we vooral een sterke vertegenwoordiging in andere risicogroepen. Dit toont nogmaals het belang aan om in functie van tewerkstellingskansen naast PmAB ook in te zetten op andere risicogroepen.



2.6 Leeftijd

Vorige jaren zagen we reeds een veroudering van onze populatie. Vandaag zien we dat ongeveer 50% ouder is dan 45 jaar. Dit is een stijging van ongeveer 5% vergeleken met 2019. Ook de groep boven de 60 jaar neemt toe: mensen blijven vandaag langer aan slag. Dit is voor ons de uitdaging. Meer dan 23% van onze medewerkers verlaten ons binnen de 10 jaar. Zullen we binnen enkele jaren de opvolging kunnen garanderen, onze kunde en kennis gedeeld hebben om te slagen in ons project naar duurzame tewerkstelling?



De trend valt af te lezen zowel bij onze mannelijke als ons vrouwelijke personeelsleden. Gelukkig zien we ook dat de jongeren tot 20 jaar de weg naar 't Veer vinden. Dit is een belangrijke factor om de instroom te garanderen. Inzetten op activering, stages, werkplekleren,.... is van onmiskenbaar belang.

	Mannen 31/12/2016		Mannen 31/12/2020	
	Aantal	Verhouding	Aantal	Verhouding
tot 20	3	0,72%	4	0,96%
21 tot 25 jr	40	9,57%	26	6,27%
26 tot 30 jr	42	10,05%	39	9,40%
31 tot 35 jr	50	11,96%	40	9,64%
36 tot 40 jr	42	10,05%	58	13,98%
41 tot 45 jr	55	13,16%	41	9,88%
46 tot 50 jr	62	14,83%	53	12,77%
51 tot 55 jr	66	15,79%	61	14,70%
56 tot 60 jr	49	11,72%	71	17,11%
boven 61 jr	9	2,15%	22	5,30%
Totaal	418	100%	415	100%

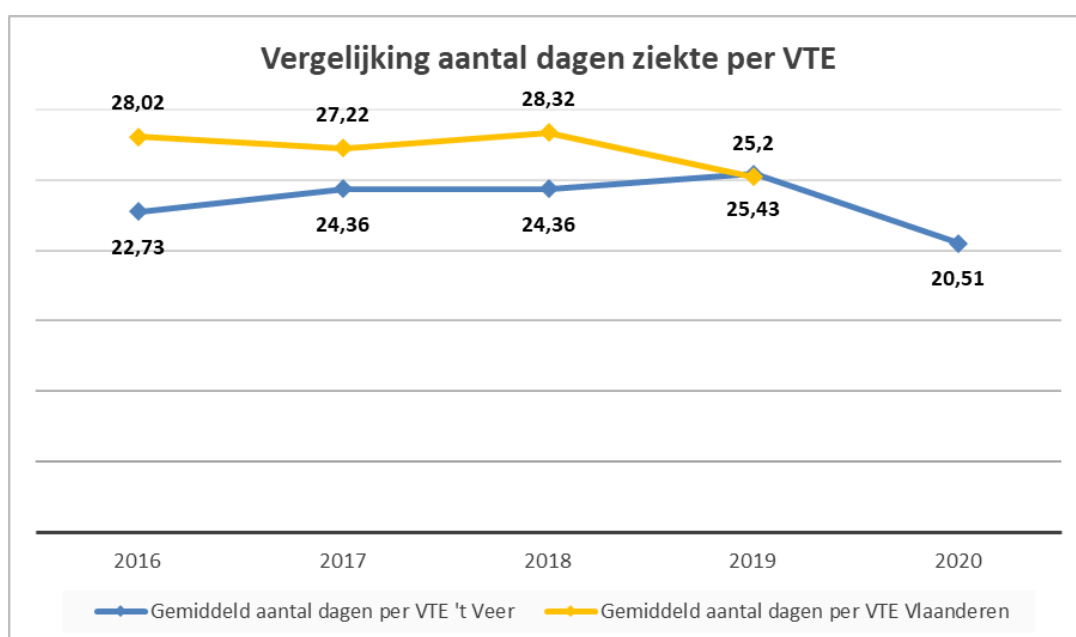
	Vrouwen 31/12/2016		Vrouwen 31/12/2020	
	Aantal	Verhouding	Aantal	Verhouding
tot 20	1	0,39%	2	0,79%
21 tot 25 jr	14	5,47%	20	7,91%
26 tot 30 jr	20	7,81%	23	9,09%
31 tot 35 jr	23	8,98%	20	7,91%
36 tot 40 jr	27	10,55%	28	11,07%
41 tot 45 jr	39	15,23%	22	8,70%
46 tot 50 jr	37	14,45%	35	13,83%
51 tot 55 jr	46	17,97%	43	17,00%
56 tot 60 jr	38	14,84%	40	15,81%
boven 61 jr	11	4,30%	20	7,91%
Totaal	256	100%	253	100%

2.7 Aanwezigheidsbeleid

Nu we inzicht hebben in wie onze medewerkers zijn, schenken we ook aandacht aan de aanwezigheidsgraad, en de redenen waarom men afwezig is.

2.7.1 Evolutie van het ziekteverzuim

We zagen al enkele jaren een stijging van het aantal ziektedagen per voltijds equivalent. In 2019 kwam het gemiddelde voor het eerst boven het gemiddeld aantal dagen in Vlaanderen wat staat op 25,2 dagen in 2019. In 2020 doen we het opvallend beter met nog 20,51 dagen. Dit cijfer kunnen we nog niet vergelijken met Vlaanderen. Kent Vlaanderen in 2020 eenzelfde evolutie? Ligt COVID-19 hier mee aan de basis?



Als we de volgende tabel bekijken, stellen we vast dat het gemiddelde ziekteverzuim voor het eerst sinds 2016 daalt. Dit wil zeggen dat het aantal ziektedagen per werknemer ten opzichte van het theoretisch aantal werkdagen daalt en zitten we terug rond het cijfer van 2017. Een daling die vermoedelijk niet los van COVID-19 kan worden gezien.

Ziekteverzuim	2016	2017	2018	2019	2020
Gemiddeld ziekteverzuim in %	9,48	10,79	11,2	12,48	10,7

Maar wat is nu de invloed van het aantal ziektedagen voor ons als organisatie? Daarvoor nemen we de Bradfordfactor, en ook deze daalt in vergelijking met 2018 en 2019 tot een gemiddelde van 507. De daling is merkbaar in alle drie de groepen en is vooral het grootst in de 'andere risicogroepen'. Het is deels het resultaat van gerichte acties waarop we verder zullen blijven inzetten.

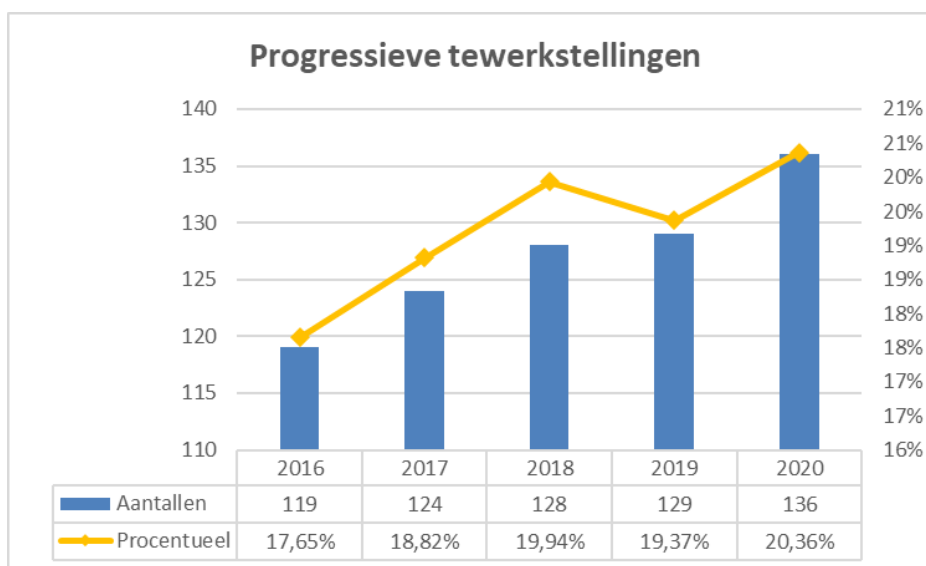
Bradford	2016	2017	2018	2019	2020
Validen	146	41	74	151	102
Personen met ArbeidsBeperking	702	600	693	776	689
Andere risicogroepen	277	369	253	584	181
Gemiddelde voor 't Veer	530	484	532	666	507

2.7.2 Progressieve tewerkstelling

Meer en meer komt de vraag naar werkschema's op maat. We hebben een waaier aan deeltijdse uurroosters. Een groot deel daarvan zijn medewerkers die na een periode van ziekte progressief aan de slag kunnen en willen. Concreet gaat het om meer dan 20% die werkt in een systeem van progressieve tewerkstelling.

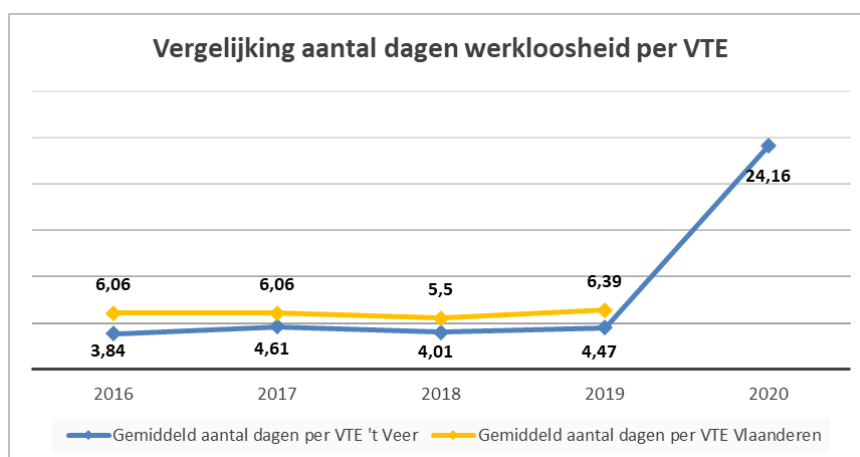
De trend die we kunnen waarnemen sinds 2016 is vooral te danken aan de duidelijkheid die in het Maatwerkdecreet gekomen is omtrent hoe progressieve tewerkstelling in het toegekende contingent verrekend zou worden. Uit voorzichtigheid hadden wij onze aantallen afgebouwd. Zodra duidelijk werd dat dit niet afgestraft zou worden, zijn we opnieuw aan het opbouwen.

Anderzijds blijft het belangrijk om voor ogen te houden dat we in een productieomgeving werken en dat we onze productieverplichtingen blijven naleven. Een evenwicht dat we moeten bewaken want buiten een bijkomend aantal procenten, denken wij ons maximum bereikt te hebben.



2.7.3 Werkloosheid

Het zal niemand verbazen dat het aantal dagen werkloosheid per voltijds equivalent gestegen is in 2020: economische werkloosheid en coronawerkloosheid. Hoe we het doen in vergelijking met de rest van Vlaanderen, daarvoor is het nog even wachten op de cijfers. Het is zeker voor deze cijfers een atypisch jaar en het is uitkijken naar wat de komende jaren zullen brengen. Herstellen we terug naar een gemiddeld aantal dagen per voltijdse equivalent van rond de 4 dagen of is dit te euforisch?



2.8 Opleiding

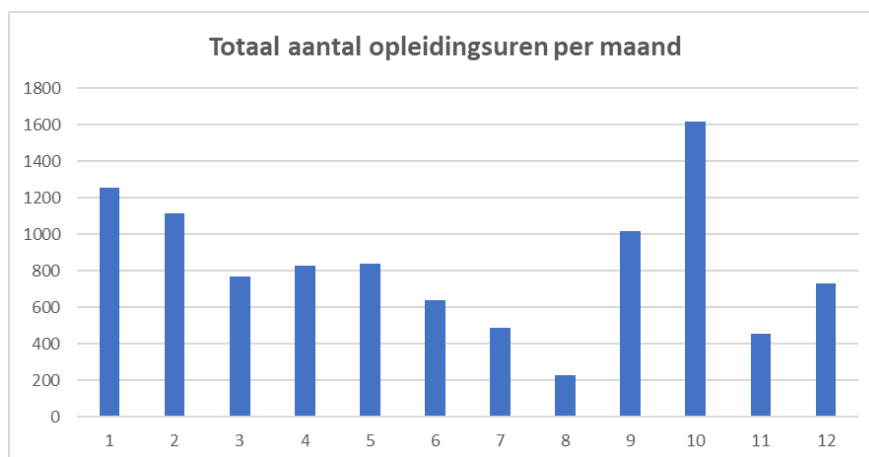


Mensen sterker maken is één van onze strategische assen. Mensen sterker maken is inzetten op kwalitatieve begeleiding, op competentieversterking en dus intrinsiek inzetten op opleiding.

Inclusieve Onderneming 2020

Verantwoord en divers ondernemen? Volmondig ja. Ook in 2020 mag 't Veer zich een 'Inclusieve Onderneming' noemen. Een hele eer. Christophe nam het referentiebewijs in ontvangst.

[Lees meer](#)



We organiseren voor onze medewerkers opleiding op de vloer, interne opleidingen, maar ook externe opleidingen. Opleiding gelinkt aan het werk, maar ook niet-werk gerelateerde opleidingen (vb. opleidingen in kader van zelfredzaamheid, het bevorderen van de maatschappelijke integratie). In het coronajaar 2020 was dit niet evident maar desondanks zijn we er in geslaagd opleidingen te organiseren. Naast opleidingen als rugsparend werken, veiligheidsopleidingen gegeven door externe partners, hebben ook onze interne begeleiders hun beste beentje voorgezet.

Aantal opleidingsuren opgedeeld:	
Niet-Werk gerelateerd	520
Werk gerelateerd	9509
Totaal	10029

2.9 Activering



Gelet op het feit dat we onze instroom dienen te garanderen, richten wij ons vandaag op alle doelgroepen die een tewerkstelling ambiëren. Onze werking, gekend onder de vlag VITA (Via Inschakeling Talenten Activeren), blijkt op korte periode succesvol.

De scholen, de partners waarmee we de vorige jaren samenwerkten om mensen kansen te geven, drempelverlagend te werken, te leren proeven van het werkveld, hadden het niet gemakkelijk door COVID-19. Zoals blijkt uit de cijfers doen we het iets minder goed naar aantal uren dan in 2019 maar zitten we beter dan in 2018. Iedereen heeft zijn best gedaan. De cijfers tonen dit aan. Voor 't Veer is dit zeker dé uitdaging voor de toekomst. Hier moeten we meer dan ooit op inzetten om onze activiteiten te kunnen garanderen voor de toekomst en duurzame tewerkstelling te creëren.



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

* In samenwerkingsverband met Travo daar tewerkgesteld (2VTE)

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

2.10 Kwaliteitsmanagement HRM

't Veer hecht als maatwerkbedrijf veel belang aan zijn medewerkers. Onze missie realiseren door economische activiteiten te vertalen op maat van zijn doelgroepmedewerkers is ons doel. Men omschrijft het als de dubbele waardeketen: de “activiteiten” en de “medewerkers”.

De waardeketen “medewerkers” is onze finaliteit. Zij zijn onze interne klant. Het is net die dienstverlening naar onze medewerkers die we efficiënter, effectiever en kwaliteitsvoller maken. We gaan de processen van instroom (activering, werving, selectie en onthaal) over tewerkstelling (talentontwikkeling, feedback en omgaan met klachten) en uitstroom/doorstroom voor onze medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt onder de loep nemen. Geen eenmalige verbeteringen, maar een streven naar continue verbeteringen die we onder meer detecteren via de medewerkerstevredenheid.

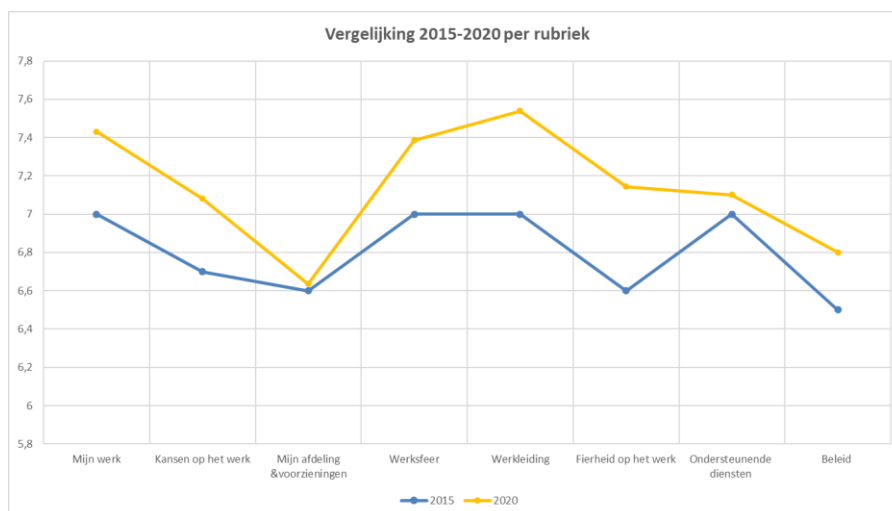
Tegen uiterlijk 1/9/2021 hopen we het certificaat ISO 9001: 2015 te behalen. Het is een eerste stap voor een toekomstgericht, kwaliteitsvol personeelsbeleid voor onze hele organisatie. Er zullen ook opportuniteiten naar boven komen om het nog beter te doen. Die continue verbeteringen, dat is het domein van ons kwaliteitsmanagementsysteem HRM.

2.11 Tevredenheidsmeting

In de 2^{de} helft van 2020 werd aan alle doelgroepmedewerkers gevraagd een schriftelijke bevraging in te vullen met als doel enerzijds te weten of de geleverde acties leiden tot verbeteringen en anderzijds wat we nog kunnen verbeteren. Dit was een vragenlijst bestaande uit een combinatie van gesloten en open vragen en gebundeld per categorie. Er waren 7 rubrieken met volgende titels: mijn werk, kansen op het werk, werkleiding, beleid, afdelingen en voorzieningen, fierheid op het werk en ondersteunende diensten. Vandaag zijn de resultaten verwerkt. Met een responsratio van 85% hebben we een duidelijk beeld van wat leeft onder onze medewerkers.

Waar we in 2015 een globale score kregen van 6,8 stijgen we anno 2020 naar 7,1. Alle rubrieken deden het minstens even goed als in 2015, sommige deden het opmerkelijk beter. Die grote verbeteringen stellen we vast bij de rubriek werkleiding en fierheid op het werk.

De vele investeringen in bijkomende werkleiding werpen hun vruchten af. De bijkomende subsidies zijn goed besteed.



Dat er verschillen zijn tussen de afdelingen en enclaves onderling kunnen we niet onder stoelen of banken steken. Vaak hangt dit af van individuen, locatie en type werk. Voor onze enclaves ligt de expliciete uitdaging om de connectie en betrokkenheid met 't Veer niet te verliezen. Voor ons is de feedback alleen maar positief en input voor onze actielijsten in het streven naar continue verbeteringen.

2.12 Instroom, opstroom en doorstroom



2.12.1 De participatieladder

Zoals eerder aangehaald, is onze primaire doelgroep PmAB. Deze situeert zich op trede 5, of gesteld "betaald werk met ondersteuning". Waar mogelijk stimuleren we doorstroom naar trede 6. Ook zetten we in op alle doelgroepen die een tewerkstelling ambiëren, met als doel een (tijdelijke) tewerkstelling bij ons. Deze vind je terug op trede 4, de tijdelijke activerende trajecten. En tot slot richten we ons op arbeidsmatige activiteiten (trede 3), waarbij ze kennis maken met de arbeidsmarkt. Indien mogelijk oriënteren en we hen naar een traject op trede 4.

Menense arbeidszorginitiatieven onder 1 dak.

Travo, Veerkracht 4 en Toemaatje zijn sinds begin 2020 met hun arbeidszorgactiviteiten gevestigd in de gebouwen van het voormalige jukeboxmuseum. In 2019 is maatwerkbedrijf 't Veer samen met enkele partners op zoek gegaan naar een nieuwe invulling en bestemming van de gebouwen.



[Lees meer](#)



Op 31 december 2020 tellen we 432 PmAB met een WOP. Samen met onze andere risicogroepen tellen we 161 doelgroepmedewerkers in een enclave.

Eind 2020 waren er 7 personen die bij ons een activeringsstage liepen, hetzij in de vorm van Activerende Arbeidszorg (project Homans) in samenwerking met onze partner Veerkracht 4, hetzij een activeringsstage in het kader van het Meerbanenplan of een activeringstraject in het kader van W².

Samen met Travo tekende 't Veer ook in op Arbeidsmatige Activiteiten in het kader van W². Hierin zijn 2 personen ingeschakeld, beiden op de werkvloer van Travo.

2.12.2 Trajecten op de participatieladder

Zoals eerder aangehaald, willen we onze missie realiseren door werk eenvoudiger te maken enerzijds en mensen sterker te maken anderzijds. Op de participatieladder kan je zien dat 7 personen uit arbeidszorg of inactiviteit, in

Doorstroom in de kijker: Ronny Laevens

In 't Veer zijn méér dan 650 werknemers aan de slag. Elk jaar stromen enkele van onze medewerkers door naar het regulier circuit. We laten graag één van hen aan het woord: Ronny Laevens.

[Lees meer](#)



een activeringstraject zijn gestapt met als doel de opstap naar betaald werk te maken. Vier daarvan hebben in 2020 die opstap gemaakt. Vanuit de afdelingen zijn er doorheen 2020 drie werknemers overgestapt, tijdelijk of definitief, naar een tewerkstelling in één van onze enclaves. Dit is een daling in vergelijking met 2019. Daar tegenover staat dat we in 2020 een verdubbeling hebben gezien in het aantal werknemers (8 personen) die de stap hebben gezet naar een reguliere tewerkstelling. Dit laatste is volgens het Maatwerkdecreet de vertaling van 'doorstroom'. Binnen 't Veer, mede door ons atypisch personeelsbestand, zetten wij ook in op doorstroom van onze SINE-medewerkers. Na veelal 2 jaar tewerkstelling binnen 't Veer volgt geen contract van onbepaalde duur maar ondersteunen wij hen, samen met Emino, in een begeleiding (onder meer sollicitatietraining) naar een passende tewerkstelling. Na onze daling in 2019 zien we voor 2020 een verdubbeling in het aantal doorstroomtrajecten.

	PmAB		Andere risicogroepen	
	Koppen	Procent	Koppen	Procent
2016	0	0,00%	1	0,62%
2017	5	1,19%	8	5,59%
2018	4	0,93%	10	8,55%
2019	2	0,46%	2	1,56%
2020	4	0,93%	4	3,28%
Gemiddeld	3	0,70%	5	3,92%

2.13 Veiligheid op het werk

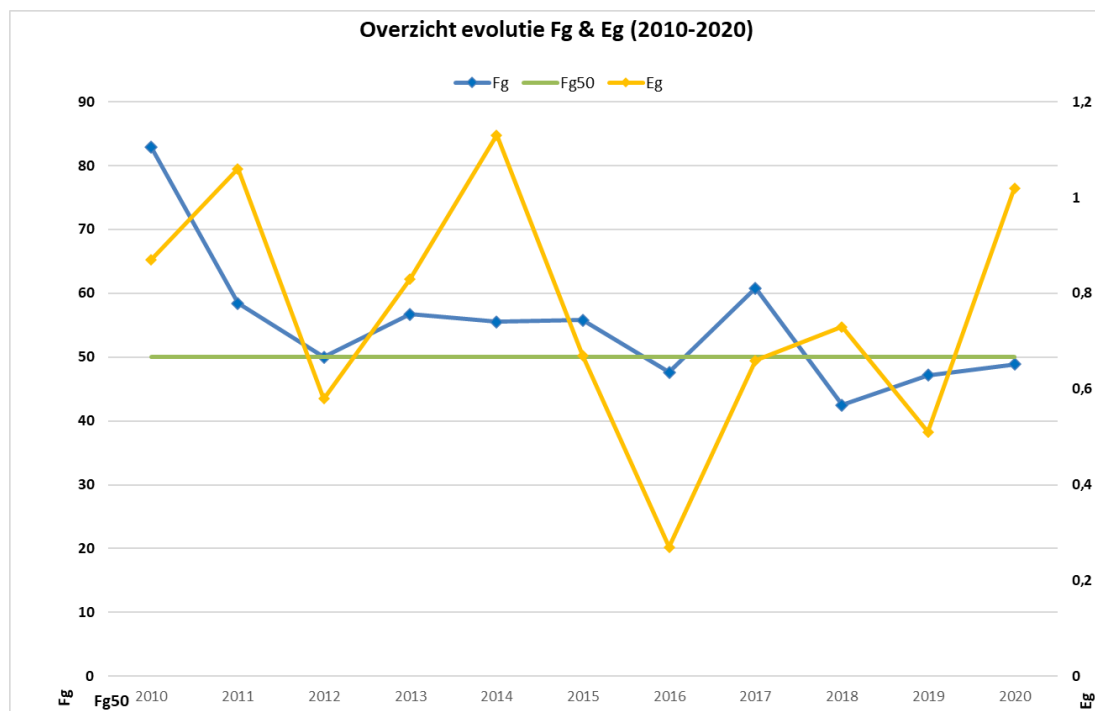


2.13.1 Statistieken

In 2020 werden 36 arbeidsongevallen met werkverlet geregistreerd en 11 zonder werkverlet. Dit resulteerde in een frequentiegraad van 48,91. Het grote verschil met 2019 is het aantal dagen ongeschiktheid. In 2020 stonden 751 dagen ongeschiktheid op de teller, 341 dagen meer dan in 2019. Dit hoge cijfer kunnen we toewijzen aan 2 arbeidsongevallen met langdurige ongeschiktheid. Goed nieuws is dat 79% van de ongevallen een ongeschiktheid hebben <15 dagen, dit t.o.v. 66% in 2019.

De meest frequente oorzaak van de arbeidsongevallen is het struikelen en vallen van medewerkers en zorgde voor 463 dagen ongeschiktheid. Andere grote oorzaken zijn het stoten tegen voorwerpen, maken van een verkeerde beweging en wegschieten van een voorwerp.

Het aantal ongevallen met handgereedschap kende een spectaculaire daling, mede dankzij het maken van kalibers.



2.13.2 Speciale acties

Brandverzekering

In het kader van bijkomende acties naar aanleiding van het vernieuwen van de brandverzekering werden enkele bijkomende projecten gerealiseerd ter verbetering van de brandveiligheid.

- In Veer 5 werden de wanden van het magazijn bekleed met brandwerende platen (Promat) op de locatie waar heftrucks worden opgeladen (acculaadzone).
- Op alle gasleidingen werden gaskleppen gemonteerd die aangestuurd worden door de brandcentrale (gasaanvoer naar de verwarmingstoestellen wordt automatisch afgesloten bij brandmeldingen).
- De stoffilter van de schaafmachine in de houtafdeling werd gekoppeld aan het blusnet. Bijkomend werd ook een haspel voorzien voor brandbestrijding in de houtafdeling.
- Op de koer van V2 en V6 werd de houtstockage op een andere wijze ingedeeld. Hierdoor is meer afstand en ruimte ten opzichte van de gebouwen.
- Het bijgebouw tussen V6 en het aanpalende bedrijf werd weggenomen zodat een betere compartimentering werd voorzien in functie van brand.

AREI

Om te voldoen aan de steeds veranderende wetgeving inzake laag- en hoogspanning (AREI) werd samen met Ceratec een actieplan uitgevoerd om alle opmerkingen weg te werken. Onderstaande actiepunten pakten we in 2020 aan:

- De kabelberekeningen en elektrische schema's van de diverse elektrische installaties werden op punt gezet. Op basis van deze berekeningen werden aanpassingen uitgevoerd aan het type differentieelschakelaar en aan diverse kabels.
- Een thermografisch onderzoek werd uitgevoerd op alle installaties.
- In Veer 6 werd de hoogspanningstransformator vernieuwd.

2.13.3 Veiligheidsopleiding

Ondanks het feit dat 2020 gekenmerkt staat door COVID-19 hebben we, zodra mogelijk, toch nog een aantal opleidingen laten plaatsvinden. De opleiding EHBO en de brandopleiding hebben we uitgesteld naar 2021.

Type	opleiding	Aantal
Veiligheidsfuncties	Heftruck nieuw attest	5
	Heftruck opfrissing	16
	Zijlader nieuw attest	5
	Elektrisch transpalet nieuw	22

2.14 Dienst Werkbegeleiding



Essentieel binnen 't Veer is om onze medewerkers aan het werk te houden. Daarom leiden we onze medewerkers op om ze sterker maken en maken we het aangeboden werk eenvoudiger.

Voornamelijk de zoektocht om laagdrempelig en low-cost oplossingen te vinden, is uitdagend.

Innovatie betekent meer mislukken dan lukken, maar vooral niet opgeven.

Instructiefilms afdeling elektro

De elektro-afdeling kende de afgelopen twee jaar een sterke groei aan nieuwe opdrachten en klanten. Nieuwe opdrachten betekent ook nieuwe knowhow en nieuwe kwaliteitseisen.

Elke nieuwe montageopdracht voorzien we van een instructiefilm:

- We verhogen hierdoor de flexibiliteit van de afdeling.
- Een bredere groep werknemers is in staat om verschillende montageopdrachten uit te voeren.

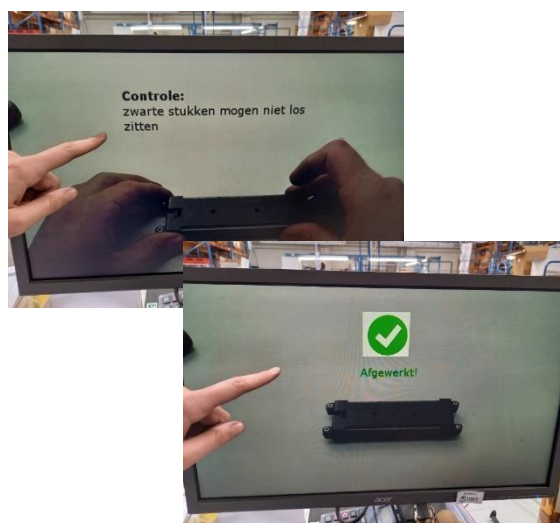
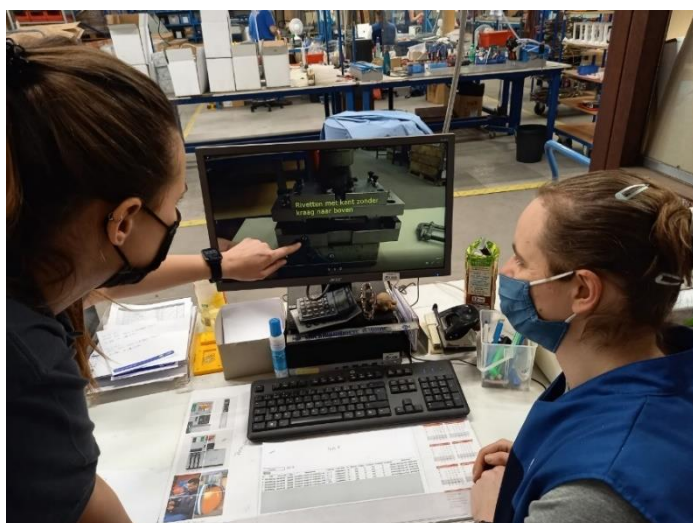
De instructiefilm is een combinatie van een gewone instructievideo afgewisseld met een start-stop motion om bepaalde opmerkingen, instructies, aandachtspunten of kwaliteitsissues in de verf te zetten.

Deze instructiefilms leggen de nadruk op de correcte montagemethode en kwaliteitsvoorschriften. Zo borgen we de werkmethode en kwaliteit.

De instructiefilms zijn ook gekoppeld aan de productiefiche waar de materiaallijst en bijkomende specificaties op vermeld staan.

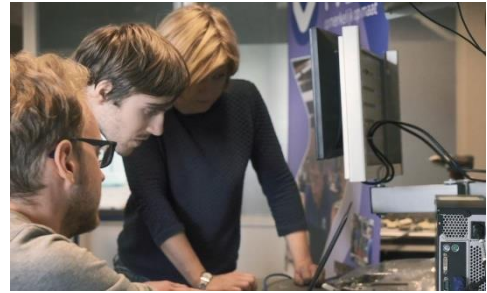
Alle instructiefilms zijn beschikbaar op de centrale PC in het atelier. Elke werknemer die van start gaat met een nieuwe opdracht kan altijd terugvallen op de instructiefilm als geheugensteuntje.

Elke zes weken heeft onze Dienst Werkbegeleiding een Overleg Kwaliteit met de werkleiding en productieverantwoordelijke van Elektro. Tijdens het overleg komen nieuwe issues met betrekking tot kwaliteit naar boven. Indien nodig worden nieuwe instructiefilms opgenomen of worden bestaande films aangepast.



Geautomatiseerde controle via cameraherkenning i.s.m. Howest (Proof of Concept)

In mei 2020 zijn we gestart met een project rond cameraherkenning. Het eerste luik omvatte de opdracht, voor Howest studenten uit de opleiding Multimedia en Creative Technologies (MCT), om zowel een cameraopstelling te voorzien als een besturingsprogramma om een kwaliteitscontrole d.m.v. cameraherkenning mogelijk te maken. De bedoeling was om op een toegankelijke manier (d.w.z. zonder gebruik te moeten maken van programmeertaal



of CAD-tekeningen) voorwerpen aan te bieden aan een computerprogramma, die dan op zijn beurt kan controleren of de voorwerpen die onder de camera worden gelegd al dan niet dezelfde voorwerpen zijn als deze die vooraf werden aangeboden.

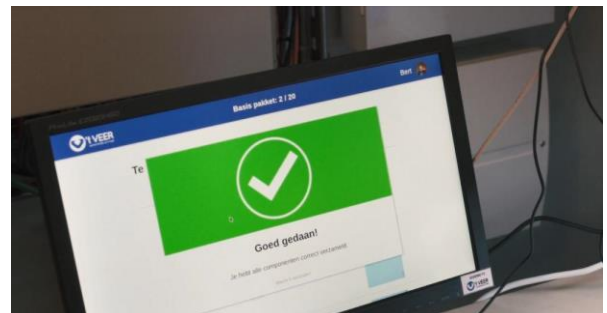
Voorwaarden waar het systeem aan moest voldoen:

- Zowel hardware als software moet betaalbaar zijn.
- Zowel hardware als software moet makkelijk te dupliceren zijn.
- Het proces van het ingeven van te controleren voorwerpen moet haalbaar zijn voor werkleiding met een doorsnee IT-kennis.
- Er moeten meerdere voorwerpen in één keer gecontroleerd kunnen worden.
- Het systeem moet aangeven of het pakket juist of fout is + het moet aangeven wat er fout is en hoeveel stukken er fout zijn.
- Het systeem moet registreren welke pakketten zijn samengesteld door wie, wanneer en of deze correct of fout waren.
- De controletijd van een pakket mag de takt-tijd van het samenstellen niet overschrijden.

In samenspraak met Howest werd ervoor gekozen om voor het inleren en het herkennen van de verschillende objecten, gebruik te maken van artificiële intelligentie (AI).

De opdracht werd door de studenten uitgevoerd. Ze zijn er echter niet in geslaagd een voldoende stabiele software te schrijven. Zowel in het besturingssysteem voor de hardware als in het foutloos herkennen van de aangeboden objecten zaten een aantal tekortkomingen.

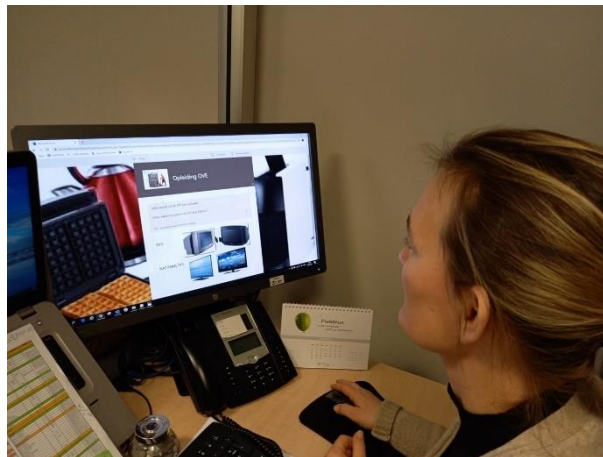
In een tweede fase heeft het Howest Sizing Severs Lab het reeds geleverde werk van de studenten herbekeken en aangepast om te komen tot een stabiel programma om de Proof Of Concept te realiseren.



Virtuele opleidingstool

In 2020 zijn we van start gegaan met het zoeken naar een geschikte opleidingstool om informatie tot bij onze werknemers te krijgen op een digitale manier. Deze manier van informatie verschaffen moest aan een aantal voorwaarden voldoen.

- Het geheel moet kunnen loggen wie, welke opleiding wanneer heeft gevolgd en wat de scores waren van een eventuele test.
- De opleidingen en tests moeten makkelijk aan te maken zijn.
- De tool dient sterk visueel te zijn om zoveel als mogelijk taallos te werken.
- De opleidingen en test moeten op maat van onze werknemers zijn.
- Weinig extra administratieve last.
- De tool zorgt voor een continue vorm van opleiding en vorming. Deze continuïteit moet ook aantoonbaar zijn.



Samen met het Shared Engineering Bureau van 4Werk bekeken we wat er beschikbaar is aan opleidingsplatformen en opleidingstools. We kwamen uit bij KlasCement – Toll net, waar een opleiding werd aangeboden om het opleidingsplatform Moodle en de opleidingstool Xerte te leren gebruiken. Deze programma's boden heel wat mogelijkheden maar waren te omslachtig in gebruik. Momenteel zijn we bezig met een proefproject binnen Recylec waarbij we via Microsoft Forms een digitale opleiding aanbieden en ook de resultaten van de tests automatisch bijhouden. Verder worden de werknemers die een opleiding moeten volgen automatisch, via een mail naar de werkleiding, uitgenodigd en wordt ook op die manier bijgehouden wie welke opleiding wanneer heeft doorlopen. Dit loopt via Microsoft Lists en de daaraan gekoppelde Power Automate. Dit proefproject loopt nog tot eind maart 2021.

Technologie helpt een handje: Pick to Balance

De ontwikkeling van het Pick to Balance (PTB) systeem komt voort uit de noodzaak om foutloos assortimenten – in beperkte seriegrootte - te laten verzamelen door medewerkers, welke hier zonder hulpmiddelen

Technologie helpt een handje: Pick-to-Balance

Heb je deze al gezien? Een staaltje vakmanschap van ons V-Lab. Een Pick-to-Balance laat ons toe om foutloos én eenvoudig assortimenten samen te stellen.

[Lees meer](#)



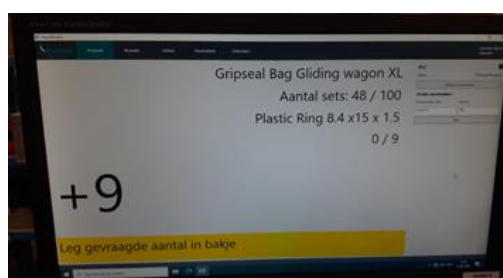
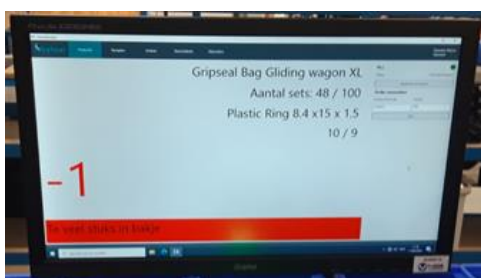
moeilijk in slagen. Hiertoe zijn tal van kant-en-klare Pick To Light (PTL) systemen op de markt, welke weliswaar operator ondersteuning bieden; maar niet het resultaat van de picking borgt. Een Pick to Balance systeem daarentegen kan deze kwaliteitsborging wel bieden door, naast instructies te geven, controle uit te voeren op (het gewicht van) de gepickte stukken. Gezien dergelijke systemen echter niet off the shelf beschikbaar zijn, werkten we met Submentum een oplossing op maat uit.

Na de testfase bleek het PTB-systeem voldoende robuust om toegepast te worden in productie. Er werden meteen 3 extra karren aangemaakt voor de diverse klanten.

Om de aansturing van het systeem (selecteren van het te verzamelen assortiment) te vereenvoudigen, wordt op vandaag op 2 manieren gewerkt:

- Scannen van barcode op productieorder
- Scannen van barcode op kanbanbak

Deze laatste heeft het voordeel dat de werkpost in grote mate zelfsturend kan werken. De werknemer beslist zelf, op basis van de lege kanbanbakken, welk assortiment wordt samengesteld. Hiertoe scant hij/zij de barcode op het bakje, docked de juiste kar aan de werkpost, geeft het aantal assortimenten zoals vermeld op het etiket in en kan starten zonder tussenkomst van een verantwoordelijke.



Industrial Internet of Things

Binnen 't Veer liggen nog tal van opportuniteiten waarbij we werk kunnen vereenvoudigen middens begeleiding door een – beperkte – vorm van automatisering. In 2020 zette onze Dienst Werkbegeleiding een kleinschalig controlebord op om kabelbomen te testen op basis van een PLC. Via het controlebord checkt de medewerker het volgende:

- de correcte aansluiting van de connectoren
- de kablage van de draden

Zo garanderen we 100% kwaliteitsborging aan onze klant.

Rapid Prototyping

Sinds de aankoop en ingebruikname van de 3D printer werden reeds heel wat kalibers, houders en tools ontwikkeld. De grote troef van het 3D printen blijkt vooral de korte ontwikkeltijd te zijn: van idee naar ontwerp tot effectieve realisatie.

In 2020 onderzochten we hoe we deze doorlooptijd kunnen verkorten.

- Prospectie beter tekenprogramma
Samen met Vives onderzochten we welk teken- en software programma het meest geschikt was binnen de werking van 't Veer. In de vergelijking en keuze speelden functionaliteit, complexiteit en kostprijs een belangrijke rol.
- Mogelijkheden 3D scannen
Het blijft dikwijls een uitdaging om een werkstuk complexere vormen (bv. met krommingen, onregelmatige vorm, ...) te ontwerpen. De aankoop van een makkelijk bruikbare 3D scanner speelt hierop in.



2.15 COVID-19: wat nu?



De coronacrisis zal in geen enkel jaarverslag 2020 van gelijk welke onderneming ontbreken. Zo ook bij ons in 't Veer.

In het slechtste geval betekent dit voor de betrokken ondernemers het faillissement. 'Geluksvogels' ondervinden weinig, een beetje negatief of een beetje positief. 'Corona-lotto-winnaars' hebben een superjaar omdat hun producten zich net in de essentiële en schaarse sectoren situeren.

Dit is zonder waardeoordeel, deze winnaars hebben niet om deze crisis gevraagd.

Ook wij hebben ons steentje bijgedragen op het moment waar we het verschil konden maken. Alles in rekening genomen, behoren wij bij de gelukvogels.

Een onbezonnen start

In januari startten we aan een jaar met mooie vooruitzichten. Onbezonnen begonnen we onze actie- en investeringsplannen uit te voeren. We hadden er alle vertrouwen in.

Het nieuws vanuit Wuhan was toen voor de meesten (ook voor ons) een "ver-van-ons-bed"-show. De vele kanaries die fluiten in de mijn worden wel gehoord, maar de bovengrondse stuurlui gaan er gemakshalve van uit dat de kanarie zich vergist ... over naar de orde van de dag.

De inslag van de komeet COVID-19

Na de krokusvakantie sloeg de "coronakomeet COVID-19" in op het Europese continent. Nog steeds werden de 'kanaries' gehoord maar genegeerd. Tot half maart het volledige kaartenhuisje in elkaar stortte. Het dagboekverslag "Van complete lockdown tot

graduele 'coronaveilige' heropstart" (gepubliceerd in Werkvormen, het tijdschrift van Groep Maatwerk, zie kaderstuk) geeft een relaas van onze twijfels, onze beslissingen, onze dieptepunten en onze heropstanding. Het was een bewogen periode. Gelukkig heeft de overheid heel snel adequate steunmaatregelen afgekondigd die zowel ons als de vele collega-maatwerkbedrijven geholpen hebben.

UPDATE: Coronavirus COVID-19

De gezondheid van onze medewerkers staat voorop. Deze kunnen wij op vandaag niet langer garanderen, ondanks de strikte navolging van de preventierichtlijnen en het elke dag bijstellen van strengere maatregelen op de werkvloer. Daarom ziet 't Veer zich genoodzaakt om vanaf maandag 23/03 al zijn activiteiten in al zijn vestigingen en enclaves geordend stil te leggen. Enkel onze textielafdeling blijft open: dit om aan de enorme nood aan mondmaskers te voldoen.



Veerkracht en inzet gecombineerd met 'good luck'

UPDATE COVID-19: 't Veer start deels terug op

't Veer gaat maandag 6 april deels terug aan de slag. Onze operationele processen in een aantal van onze vestigingen en enclaves worden gecontroleerd, beperkt en gradueel opgestart. Alles gebeurt uiteraard in een gecontroleerde omgeving qua veiligheid en gezondheid en dit toetsen we geval per geval goed af. Een 120-tal van onze 650 medewerkers komen terug uit tijdelijke werkloosheid.

[Lees meer](#)



Niet voor niets is onze naam 't Veer. Veerkracht heeft er ons snel bovenop geholpen.

Het management en alle stafmedewerkers hebben samen de basis gelegd door een veilige werkomgeving te creëren via tape, plexischermen, maskertjes, éénrichtingsverkeer, liters ontsmettingsgel, ...

en dit onmiddellijk na het afkondigen van de eerste lockdown.

De medewerkers zagen dat het goed was en kwamen snel en onbevreesd terug. Hierdoor hebben wij, in tegenstelling tot vele andere beroepsgroepen, weinig tot geen loonverlies gekend. Dit alles hebben we mede gerealiseerd door de positieve ondersteuning van onze vakbondsvertegenwoordigers. Ook zij hebben samen met ons het geloof in beterschap niet verloren. Dit vergt veel moed. Hierdoor hebben we snel een herstart gekend.

Belangrijk is ook dat wij heel wat klanten hebben die 'geluksvogels of lotto-winnaars' zijn gebleken. Hierdoor werden wij ook een geluksvogel, waardoor we toch een sterk resultaat hebben kunnen neerzetten.

Met andere woorden: ondanks de dip tijdens de lockdown en dankzij de steun van onze medewerkers, de overheid en de sterke realisaties van onze klanten hebben we zowel operationeel, logistiek als financieel een sterk resultaat kunnen neerzetten.

Mondmaskers maken op het moment dat er geen zijn

Door de snelle heropstart hebben we onze klanten niet in de steek gelaten.

Onze textielafdeling is snel omgeschakeld om stoffen mondmaskers te maken. Onze confectie-dames zijn altijd, ook tijdens de

lockdown, als essentiële dienstverlener op post gebleven. Ze hebben duizenden stoffen comfortmaskers gemaakt op een moment dat er geen voorhanden waren.

Het moeilijkste was de zoektocht naar een gecertificeerd model en betrouwbare stoffen. Niemand kon of wilde een duidelijk standpunt innemen. Het was kafkaïaans. Vertrouwend op de expertise van onze stoffenleverancier (en de bijhorende certificering door Franse testcentra), hebben we vele eerstelijns-zorgverstekkers voorzien van een bescherming die toen niet voorhanden was.

Tienduizenden hebben we er gemaakt. Applaus voor onze confectie-afdeling.

Bijkomend hebben we ook onze eigen voorraad FFP2-maskers (voorzien voor onze recyclageactiviteiten) maximaal weggeschonken aan de eerstelijnszorg in Menen, die toen onbeschermd in de frontlinie stond. Op onze vraag is hiervoor geen reclame gemaakt.

Handwerk - vakwerk - maatwerk: mondmaskers

Ons confectie-atelier schakelt zijn productie om en zet 15 stiksters aan het werk voor de lokale productie van mondmaskers. De Weekbode nam poolshoogte voor een artikel en video-reportage.

[Lees meer](#)



Interne contacttracing

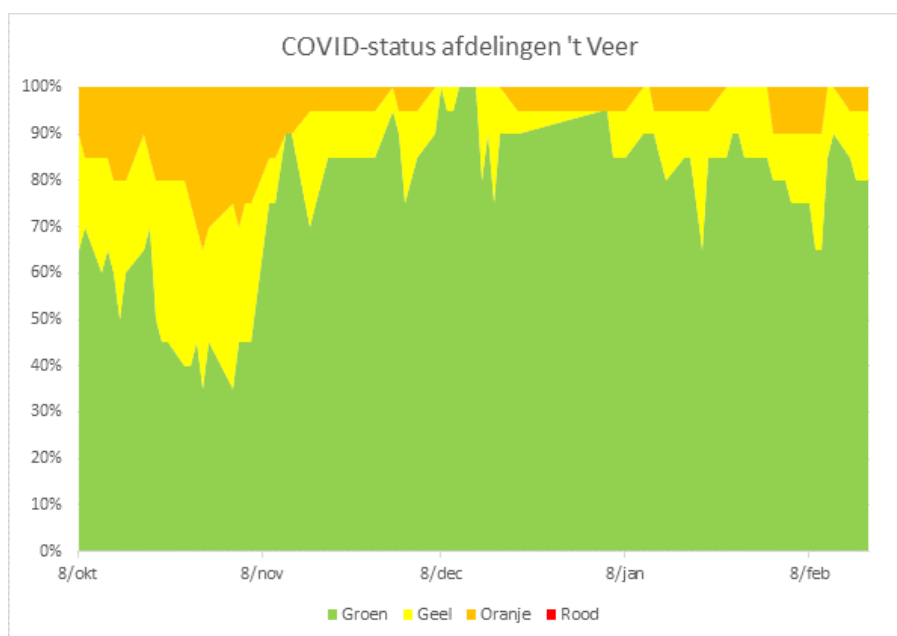
ER IS EEN POSITIEF GEVAL VAN COVID IN DE AFDELING	• ALLE BASISMAATREGELEN MOETEN STRIKT TOEGEPAST WORDEN	BASISMAATREGELEN:
	• IEDEREEN IN DE AFDELING IS VERPLICHT OM GEDURENDE 10 DAGEN EEN MONDMASKER TE DRAGEN OP ALLE WERKPOSTEN.	
	• DAGELIJKS WORDT BIJ ALLE PERSONEN DE TEMPERATUUR GEMETEN EN HEN GEVRAAGD OF ER COVID-SYMPTOMEN ZIJN.	
IEMAND IN DE AFDELING MOET GETEST WORDEN	• ER WORDT EXTRA ONTSMETTING VOORZIEN	BLIJF THUIS ALS JE KOORTS OF ANDERE COVID VERSCHIJNSELEN HEBT EN VERWITTIG 'T VEER
	• ALLE BASISMAATREGELEN MOETEN STRIKT TOEGEPAST WORDEN	
	• IEDEREEN IN DE AFDELING IS VERPLICHT EEN MONDMASKER TE DRAGEN OP ALLE WERKPOSTEN TOT WANNEER HET RESULTAAT GEKEND IS:	
GEEN GEKENDE BESMETTINGEN	• BIJ EEN POSITIEVE TEST GAAT DE AFDELING OVER NAAR CODE ORANJE (zie hierboven)	WAS REGELMATIG GRONDIG JE HANDEN
	• BIJ EEN NEGATIEVE TEST GAAT DE AFDELING TERUG OVER OP CODE GROEN	
	• ALLE BASIS MAATREGELEN MOETEN STRIKT TOEGEPAST WORDEN	
IEMAND DIE VEEL HOEST OF NIEST (vb door verkoudheid) MOET DE GANSE DED EEN MONDMASKER DRAGEN	• BIJ KOORTS: ONMIDDELIJK NAAR HUIS VERTREKKEN	HOU 1,5 METER AFSTAND VAN ANDERE PERSONEN
	• ALLE BASIS MAATREGELEN MOETEN STRIKT TOEGEPAST WORDEN	
	• IEMAND DIE VEEL HOEST OF NIEST (vb door verkoudheid) MOET DE GANSE DED EEN MONDMASKER DRAGEN	
BIJ KOORTS: ONMIDDELIJK NAAR HUIS VERTREKKEN	• ALLE BASIS MAATREGELEN MOETEN STRIKT TOEGEPAST WORDEN	BEPERK JE NAUWE CONTACTEN. HOU CONTACT VIA TELEFOON, CHAT OF MAIL
	• IEMAND DIE VEEL HOEST OF NIEST (vb door verkoudheid) MOET DE GANSE DED EEN MONDMASKER DRAGEN	
	• BIJ KOORTS: ONMIDDELIJK NAAR HUIS VERTREKKEN	
DRAAG EEN MONDMASKER WANNNEER JE DE 1,5 METER REGEL NIET KUNT TOEPASSEN	• ALLE BASIS MAATREGELEN MOETEN STRIKT TOEGEPAST WORDEN	DRAAG EEN MONDMASKER WANNNEER JE DE 1,5 METER REGEL NIET KUNT TOEPASSEN
	• IEMAND DIE VEEL HOEST OF NIEST (vb door verkoudheid) MOET DE GANSE DED EEN MONDMASKER DRAGEN	
	• BIJ KOORTS: ONMIDDELIJK NAAR HUIS VERTREKKEN	
REGELMATIG ONTSMETTEN VAN GEREEDSCHAPPEN	• ALLE BASIS MAATREGELEN MOETEN STRIKT TOEGEPAST WORDEN	REGELMATIG ONTSMETTEN VAN GEREEDSCHAPPEN
	• IEMAND DIE VEEL HOEST OF NIEST (vb door verkoudheid) MOET DE GANSE DED EEN MONDMASKER DRAGEN	
	• BIJ KOORTS: ONMIDDELIJK NAAR HUIS VERTREKKEN	

De versoepelingen tijdens de zomervakantie baarden ons zorgen. Dit bleek niet onterecht te zijn bij het zien van de stijgende ziekenhuisopnames en sterftcijfers eind september. De tweede golf was begonnen.

Via onze eigen 'interne contact-tracing', uitgevoerd door onze eigen preventiedienst, hebben we de situatie binnen 't Veer onder controle kunnen houden. Een dagelijkse update van de kleurencode per afdeling die voor alle betrokken medewerkers in één oogopslag weergeeft hoe de afdeling er voor staat en duidelijk weergeeft welke maatregelen er gelden. Ons uitgangspunt was alvast om onze mensen zo weinig mogelijk te belasten met extra persoonlijke beschermingsmiddelen.

We zijn en blijven overtuigd dat de basismaatregelen, afstand houden (min. 1,5m), handhygiëne en ontsmetting van gemeenschappelijk materiaal, de nodige bescherming bieden op de werkvloer. Vanaf code geel is continue mondkmaskerplicht een extra veiligheid.

Door onze contacttracing zijn we erin geslaagd om (potentiële) besmettingen tijdig te ontdekken.



2021 ... en nu?

Op het moment dat we dit jaarverslag schrijven is de enige zekerheid dat de vaccinatiecampagne onze enige weg naar normalisatie betekent. Nog enkele maanden volhouden.

Coronadagboek

Van complete lockdown tot graduele en 'coronaveilige' heropstart. In het sectortijdschrift Werk Vormen blikt Gunther terug op enkele hectische weken in maart en april.

» CORONASPECIAL

Van complete lockdown tot graduele en 'coronaveilige' heropstart

Coronadagboek van Gunther Bamelis, directeur van maatwerkbedrijf 't Veer uit Menen.



13 maart

België gaat in lockdown. De impact van COVID-19 wordt elke dag meer voelbaar. De overheidsmaatregelen worden uur na uur opgeschroefd. Zelf weten we ook niet goed hoe te reageren en proberen we alles draaiende te houden, maar we worden geconfronteerd met een afname in bestellingen.

Ook onze medewerkers raken verdeeld. Enerzijds zijn er zij die zich onveilig voelen, anderzijds zij die willen blijven werken om inkomensverlies te voorkomen. Sommige klanten blijven zeer sterk aandringen om belevend te worden, maar wij voelen dat "het huis op instorten staat". Overal beginnen bedrijven te sluiten. Het management en de vakbond staan samen tussen twee vuren, een onhoudbare spreidstand.

We voelen vooral dat we niet afdoende kunnen voldoen aan de steeds striktere maatregelen. We dreigen de controle te verliezen en moeten de veiligheid van onze mensen voorop stellen. Daarom besluiten we donderdagavond 19 maart om deels tegen onze commerciële belangen in tot een gecontroleerde sluiting over te gaan op maandag 23 maart. Zeker nu we nog geen zieken hebben.

23 maart

De gecontroleerde sluiting betekent dat we waar noodzakelijk onze klanten nog kunnen helpen bij het afwerken van dringende orders en het afhalen van goederen. Onze productie van mondklappers houden we draaiende. Een welkome hulp voor diverse zorginstellingen en bedrijven in essentiële sectoren die in deze periode geen beschermingsmiddelen hebben.

Ook onze administratie draait op volle toeren om dossiers i.v.m. coronawerkloosheid in orde te brengen en de betaling van de lonen voor te bereiden.

30 maart

De totale lockdown, ook voor bedienden en management. De situatie begint nu echt door te dringen. Dit is nog voor maanden. Willen we heropstarten dan moeten we de dingen anders aanpakken. Met een beperkt team beginnen we de herstart voor te bereiden. Afdelingen, sanitair en refters worden 'coronaproof' gemaakt om de afstand- en hygiëneregels te kunnen respecteren. Tapes kleven op de grond, toiletten sluiten, koffiehoeken herinrichten, éénrichtingsverkeer installeren waar mogelijk, markering op tafels, stoelen wegzetten, plexischermen plaatsen waar zinvol, enz. De mentale klik is gemaakt.

1 april

We beslissen dat we vanaf maandag 6 april veilig terug kunnen openen. We moeten ook wel, want de recyclageparken gaan terug open op 7 april. Deze essentiële dienstverlening opstarten is dus een must. Gelukkig is alles goed voorbereid. Ook in een aantal ateliers beginnen we eraan.

6 april

Een gecontroleerde opstart. Eerst een opleidingsdag voor de leidinggevendenden, daarna een opleidingsdag voor de eerste kleine groepjes medewerkers. Iedereen leert de coronaveilige manier van werken aan.

Opvallend is dat bijna alle medewerkers blij zijn terug aan de slag te kunnen. Ze zien dat we als organisatie sterk ingezet hebben om dit veilig te laten gebeuren. Er heerst geen angst. De samenwerking met de vakbond is uitstekend. Voortschrijdend inzicht helpt ons de genomen maatregelen continu te verbeteren.

Gradueel schalen we op. Na de eerste week bereiken we al meer dan 50% bezetting. Eind april zitten we terug op 75%. Nu hopen dat de klantenorders blijven komen, want daar hebben wij geen grip op.

2.16 Een nieuw ERP systeem: Profit Plus

't Veer zet verdere stappen in integratie ERP-pakket.

Een ERP-pakket is in elk bedrijf onmisbaar. Ook in 't Veer. ERP staat voor Enterprise Resource Planning. ERP-software ondersteunt alle bedrijfsprocessen in 't Veer. Via het pakket worden alle processen zoals voorraadbeheer, logistiek, bedrijfsadministratie, financiële stromen, ... op elkaar afgestemd.



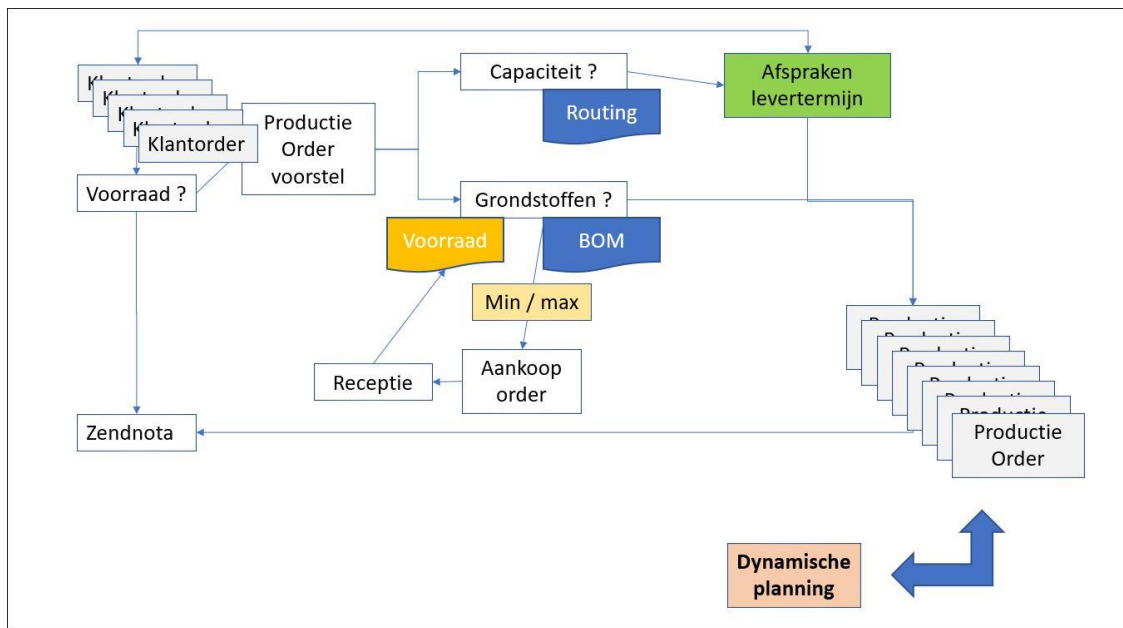
Sinds 2002 werkte 't Veer met het programma Axapta. De noodzaak een major upgrade door te voeren, liet ons uitkijken naar alternatieven die iets leaner en dynamischer konden zijn en meer passend voor de veeleisende en snel variërende omgeving waarin we ons bevinden. Op 4 januari 2021 schakelde 't Veer naar een nieuw ERP-pakket ProfitPlus. Met deze nieuwe software slagen we erin om op maat administratie en productieflows op elkaar af te stemmen. De voorbereiding en implementatie nam het hele jaar 2020 in beslag.

Meerwaarde

De nieuwe business software past voor ons perfect in het plaatje. 't Veer komt hiermee tegemoet naar meer flexibiliteit voor onze klanten en de introductie van IT-systemen bij onze doelgroep.

De implementatie van het systeem was een huzarenstukje: in minder dan een jaar tijd én in volle coronacrisis zijn we erin geslaagd om Profit Plus volledig uit te rollen in onze organisatie. Een krachttoer van ons team, ondanks de moeilijke en uitgestelde opstart die oorspronkelijk voorzien was in maart. De coronacrisis gooide al meteen roet in het eten. Hierdoor verloren we meteen twee maanden.

Een keyuserteam van planners en productieverantwoordelijken nam de lead in het hele proces. Een voortdurende interactie met het Profit Plus-team stond hierbij centraal. Tijdens opleidingssessies werden nieuwe flows uitgetekend en ontdekten we gradueel de mogelijkheden van Profit Plus. Waar nodig gaven we input en werd bijgestuurd op maat van afdeling.



De grote sprong voorwaarts

Profit Plus biedt heel wat voordelen voor onze operationele werking:

- Optimaal beheren van onze voorraadbehoefte en grondstoffen alsook de voorraad afgewerkt product.
- Via routings sturen we de productieplanning.
- Scanning vereenvoudigt de administratie.
- Een snel en duidelijk zicht op capaciteit en werkdruk.
- Een noodzakelijke tool in kostenanalyse en prijsbepaling.
- Een overzichtelijke en eenvoudige aansturing op de werkvloer.

Maar zoals voor elk ERP-systeem geldt, komen deze voordelen maar tot uiting als alle nodige data volledig en correct is ingevuld. Hiervoor vertrouwen we vooral op onze planner-werkvoorbereiders.

3 Profit

De financiële impact van de coronapandemie is voor 't Veer eerder beperkt gebleven. Na een korte lockdown eind maart, begin april is 't Veer vrij snel herstart. In het derde en vierde kwartaal was het aantal productieve uren terug op peil als de vorige jaren.

Voor de lagere activiteit in het tweede kwartaal en de bijkomende kosten voor de coronamaatregelen kon 't Veer voor een stuk rekenen op tussenkomsten van de overheid.

- In het tweede kwartaal bleven de organisatie- en omkaderingssubsidies van Maatwerk op peil, ook al werden minder uren gepresteerd, waardoor onze vaste kosten werden vergoed.
- Ter compensatie van de bijkomende kosten voor de coronamaatregelen konden we rekenen op financiële tussenkomsten in de kosten voor o.a. de vervoerskosten van onze werknemers naar de enclaves met een ingehuurd bus, onze COVID-19-coördinator en de aankoop van diverse materialen.
- Onze doelgroepmedewerkers en onze omkadering konden ook tijdelijk op coronawerkloosheid waardoor de loonkost voor 't Veer wegviel.

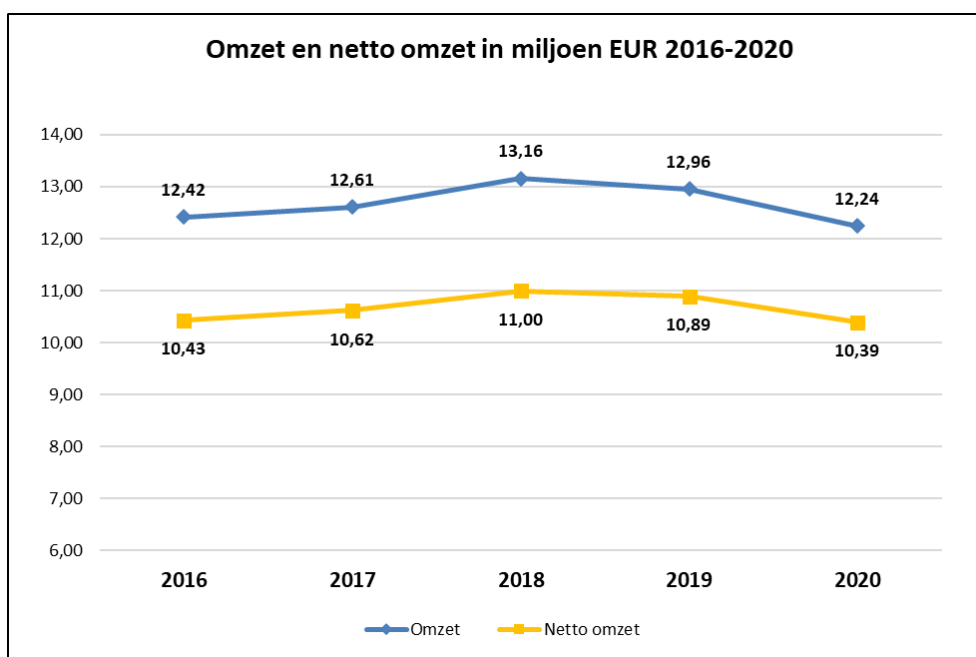
De belangrijkste investeringen in 2020 waren de nieuwe 25 ton pers voor de metaalafdeling, de inrichting van de eerste verdieping van Veer 5 met bijkomende coronaproof vergaderzalen en de aankoop van de licenties voor het nieuwe ERP pakket Profit Plus.

3.1 Financieel beheer: balans en resultatenrekening

(Zie bijlagen voor de uitgebreide tabellen).

De omzet en de netto omzet (omzet min aankopen grondstoffen) zijn ongeveer 5 % lager dan in 2019. De omzetdaling deed zich voor in het tweede kwartaal. In het derde en vierde kwartaal was de omzet terug op hetzelfde niveau als in 2019.

Ook in 2020 is het contingent van 351,5 VTE volledig benut en blijft dit sedert 2015 de remmende factor voor een stijging van de omzet.

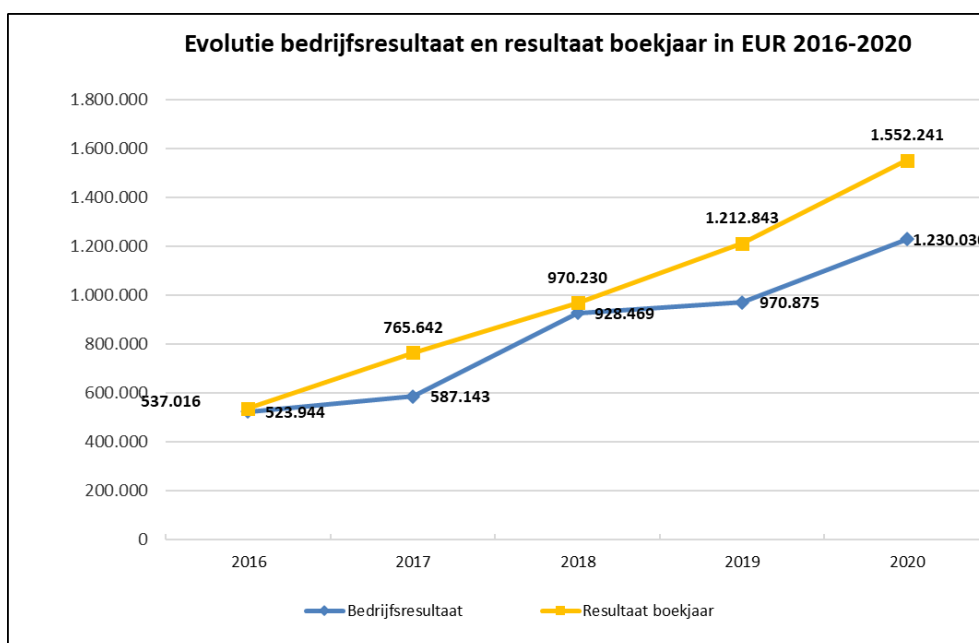


Het bedrijfsresultaat bedroeg in 2020 €1.230.030.

Het bedrijfsresultaat werd in vergelijking met 2019 extra positief beïnvloed door onderstaande factoren:

- In 2020 werd de jaarafrekening van de maatwerksubsidies over het lopende jaar meegenomen, dit voor een bedrag van €100.000. (Vorige boekjaren werd de jaarafrekening bij ontvangst in uitzonderlijke resultaten geboekt in het daaropvolgende boekjaar.)
- Vanaf 2020 betalen maatwerkbedrijven ook geen onroerende voorheffing meer waardoor de andere bedrijfskosten dalen met €85.000.

Het uitzonderlijk resultaat bevat naast de jaarafrekening over 2019 ook de terugbetaling van de onroerende voorheffing over 2016 tot 2019.



3.2 Activiteiten



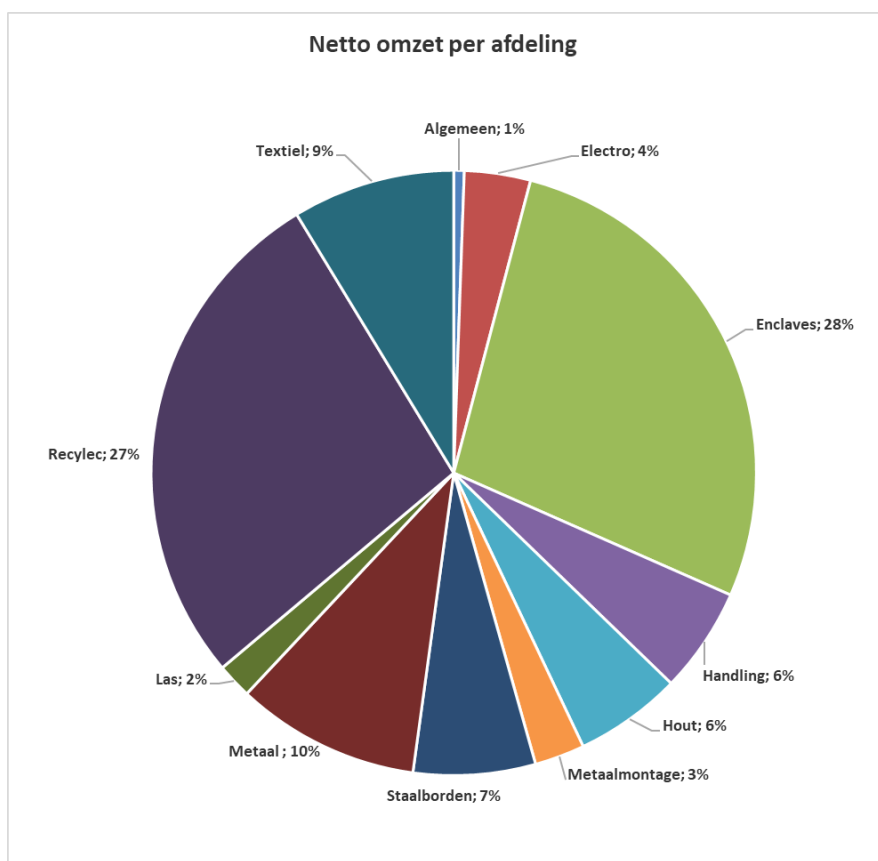
3.2.1 Overzicht

De algemene verdeling van de netto omzet per afdeling is min of meer gelijk gebleven aan vorig jaar. Als gevolg van COVID-19 (in het tweede kwartaal) maar ook door de beperkingen in contingent (in het derde en vierde kwartaal) hebben we hierin geen groei kunnen realiseren.

Enclavewerk, verdeeld over 7 enclaves, blijft met zijn 28% veruit de grootste activiteit in netto omzet en ook in tewerkstelling. Het aandeel is iets lager dan in 2019 omdat een aantal enclaves iets langer stil hebben gelegen omwille van COVID-19. Eind 2020 zijn alle enclaves terug actief en wordt voor 2021 een stijging verwacht.

De recyclage afdeling blijft de belangrijkste interne afdeling die 27% van de netto omzet vertegenwoordigt. In 2021 wordt de nieuwe tender voorbereid.

De andere interne afdelingen hebben blijvend af te rekenen met het zeer grillige bestelpatroon in pieken en dalen, waarbij dan korte doorlooptijden en kleine reeksen voorop staan. Vanaf eind 2020 worden zowel de metaal- en de houtafdeling geconfronteerd met zowel schaarste van de grondstoffen als met hogere prijzen. Deze tendens zet zich verder in 2021.



3.2.2 De hoogtepunten van onze afdelingen in 2020



Recyclage: nieuwe weegschalen

Sinds jaar en dag staat Galloo samen met 't Veer in voor de recyclage van afgedankte elektrische en elektronische apparaten (**AEEA**). De manuele verwerking van deze stromen gebeurt onder meer door 't Veer.

In onze recyclageafdeling zorgen wij voor de eerste stappen in het depollutieproces van het AEEA, de gekende Recupel-bakken van op het containerpark. We ontdoen de toestellen van snoeren, batterijen, condensatoren, toners,

Daarenboven sorteren we een deel van de fractie PC's en laptops om deze daarna gericht te valoriseren door het verwijderen van moederborden, harddisks, ...

Hilde Crevits op bezoek bij Galloo

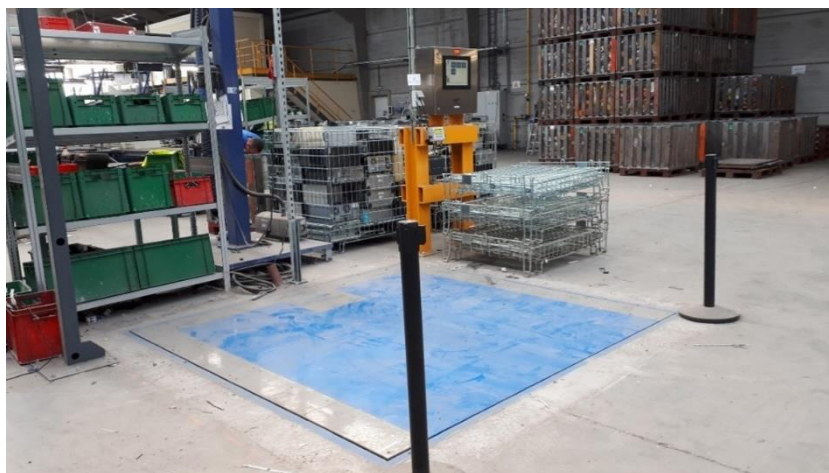
Vlaams minister Hilde Crevits bracht een werkbezoek aan onze partner Galloo. Onze voogdijminister maakte onder meer kennis met de intense samenwerking tussen 't Veer en Galloo. 'Een voorbeeld', stelt ze.

[Lees meer](#)



In de productiefloor is het wegen van de in- en uitgaande goederen van cruciaal belang want de massabalans moet kloppen. In 2020 werd door Galloo geïnvesteerd in nieuwe weegschalen en registratiesoftware.

In de productiehal 4C is een nieuwe extra weegschaal operationeel. Alle andere weegschalen in OVE en TVM zijn uitgerust met een nieuw registratiesysteem met touchscreen.



Dit is duidelijke verbetering op verschillende vlakken:

- Het wegen van de verschillende fracties gebeurt voortaan op een eenvoudigere manier.
- De input van gewichten en data wordt grotendeels geautomatiseerd. Hierdoor vermindert het papierwerk drastisch. De papieren met etiketten vallen weg.
- Het scherm van de weegschaal bedient de chauffeur vanuit zijn heftruck.
- Keuzeknoppen gidsen de operatoren op een logische en gebruiksvriendelijke wijze doorheen het wegingsproces.



Onze verwerkingshoeveelheden:

	2019	2020	ton
OVE	21.273	20.748	ton
PC	1.188	992	ton
TV	4.532	3.873	ton
Laptops	227	239	ton
FPD	2.033	2.654	ton



Handling en Staalborden: voorbereiding op de toekomst

Onder invloed van COVID-19 lanceerden de klanten van beide afdelingen minder nieuwe producten waardoor bijvoorbeeld updates van collecties werden uitgesteld. Gelukkig is de impact er van beperkt gebleven en konden

beide afdelingen hun werkvolume voldoende behouden. De uitdaging lag vooral in het handhaven van de coronamaatregelen. De ruime ateliers laten werken op afstand zeker toe, maar daardoor werden sommige processen iets uit elkaar getrokken. Deze werden hierdoor minder optimaal. Behouden van de nodige productiviteit was dan ook een hele opgave.

Belangrijkste uitdaging voor de werkleiding lag in het meedenken over de processen zoals die moeten worden opgezet in het nieuwe ERP-systeem. De doelstelling is om te komen tot een beter stockbeheer, capaciteitsplanning en procesopvolging. Het voorbereiden van deze verdere professionaliseringsstappen is een voorbereiding op de toekomst.



Assemblage: inzet op verdere groei en verdieping klantenrelaties

Het voortdurend streven naar kwaliteit en flexibiliteit heeft onze assemblageafdeling sterk veranderd het afgelopen jaar. Een evolutie die in 2020 in een stroomversnelling kwam.

Onze assemblageafdeling vormt voor veel klanten een onmisbare schakel in hun supply chain waar just-in-time-leveringen steeds een belangrijkere plaats innemen.

Het aannemen van deze uitdagingen werpt zijn vruchten af met nieuwe klanten en stijgende omzet als resultaat.

Ook de komende jaren zetten we hierop verder in door te investeren in machines en automatisering ten behoeve van de productiviteit en kwaliteit. In 2020 werd reeds geïnvesteerd in een automatische strip-snijmachine en een machine om eindhulzen te bevestigen.





Houtbewerking: inzetten op begeleiding

De omkadering binnen onze houtafdeling werd versterkt met een extra werkleider. Dieter geeft onze houtunit extra expertise en biedt onze medewerkers méér begeleiding op maat aan. Mensen sterker maken én werk eenvoudiger maken is ook in deze afdeling ons credo.

Dieter: 't Veer geeft mij een uitdaging waarin ik mijn kennis van het hout en de machines in een houtatelier kan combineren met een meer coördinerende functie.'



Metaal: Stow verkozen tot 'Onderneming van het jaar'.

De West-Vlaamse rekkenbouwer én trouwe klant van onze metaalafdeling Stow mag zich één jaar lang verdiend 'Onderneming van het jaar' noemen.

't Veer verhoogt pons- en knipcapaciteit

De metaalafdeling van 't Veer heeft een nieuwe pons- en kniplijn in gebruik genomen. Een state-of-the-art ponslijn zal meer capaciteit genereren voor onze metaalunit. Sinds maart is de nieuwe Voortman-machine operationeel.

[Lees meer](#)



Stow is gegroeid van een kmo naar een multinational. Bovendien een multinational met een lokale verankering in 't Veer. Al méér dan 30 jaar is onze metaalafdeling een toeleverancier van Stow waarvoor we vooral pers- en plooiwerk uitvoeren.





Confectie: snel schakelen in tijden van Corona

Méér dan 50.000! Dit is het aantal mondkmaskers dat we het afgelopen jaar hebben geconfectioneerd. Het is het equivalent van full-continue werk voor méér dan 10 stiksters in volle coronaperiode. Voor hen een wereld van verschil. We danken alle klanten voor hun bestellingen en vertrouwen in 't Veer.



Sinds de uitbraak van COVID-19 confectioneert 't Veer mondkmaskers. We richten ons hiermee in de eerste plaats naar zorginstellingen, thuisverpleegcentra, scholen, dienstencheque-bedrijven, warenhuizen, vervoersmaatschappijen en (voeding verwerkende) bedrijven. Ondertussen hebben we onze modellen vernieuwd naar een plooi- en een kuipmodel. Deze worden aangeboden in verschillende kleuren, eventueel met opdruk.



Enclave: we verkleinen de sprong naar het reguliere circuit

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.



"We care about people. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen evenveel erkenning voor hun werk als onze vaste werknemers."

Filip Van der Linden, CEO Thule NV Menen
Uit: Voka Ondernemers.



Ons enclavewerk willen we zo open en toegankelijk maken voor onze maatwerkers zodat ook zij op enclave kunnen.

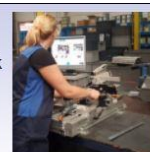
Technologische ondersteuning helpt hierbij. Zo ontwikkelden we in onze enclave Thule

dynamische werkinstructies bij het assembleren van steps. Startende medewerkers krijgen zo de kans om op een rustige manier te groeien in hun nieuwe functie. En – belangrijk – de dynamische werkinstructies borgen tevens de kwaliteit van het product voor onze klant.

Technologie helpt een handje

't Veer zet in op technologische vernieuwing om moeilijk werk op de werkvloer makkelijk te maken. Benieuwd hoe we dit vertaalden naar de praktijk binnen onze enclave Thule?

[Lees meer](#)



4 Planet



Onze impact op het milieu minimaliseren is een opdracht zoals voor elke ondernemer. Als onderaannemer zijn we sterk afhankelijk van onze klanten, zijn ontwerpen en materiaalkeuzes, verpakkingsspecificaties, enz.

Voka Charter Duurzaam Ondernemen

Sociaal en duurzaam ondernemen gaan hand in hand. 't Veer behaalt opnieuw het Voka Charter Duurzaam Ondernemen 2020. Tevens ontvangen we als kers op de taart een Unitar-SDG Pioneer certificaat.

[Lees meer](#)




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".

4.1 SDG Pioneer Certificaat

In oktober verkreeg 't Veer het certificaat van de United Nations Institute for training and Research (Unitar).

Samen met 87 andere Vlaamse ondernemingen (waaronder 21 West-Vlaamse) ontvingen we het certificaat op de Dag Duurzaam Ondernemen.

Het Unitar certificaat is een internationale erkenning voor duurzaam ondernemen

gebaseerd op de 17 duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties, de zogenaamde Sustainable Development Goals, kortweg SDG's.

Om het certificaat te behalen, dienden we in de afgelopen 3 jaar minimaal één actie te ontwikkelen voor elke SDG en succesvol deelnemen aan het VOKA Charter Duurzaam Ondernemen.



4.2 Grensland is Circulair

De bedrijventerreinvereniging 'Platform Grensland Menen-Wervik' en zijn leden trekken voluit de kaart van de toekomst. Zo'n 80 Menense en Wervikse bedrijven 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.



4.3 Nieuwe vrachtwagen: veiliger en zuiniger

In februari 2020 verving 't Veer een 12 jaar oude vrachtwagen door een nieuw exemplaar. Aan- en afvoer van materiaal tussen onze verschillende afdelingen, enclaves, leveranciers en klanten gebeurt voortaan door de nieuwe truck.

De vrachtwagen, een Mercedes Actron 26 ton, voldoet aan de huidige milieunormen (Euronorm 6). Onze Veertruck heeft de laatste ontwikkelingen op het gebied van veiligheid en technische uitrustingen. Zo vervangen camera's de achteruitkijkspiegels. Niet alleen aerodynamisch, maar vooral veiliger. De Mirrorcams bieden een precies zicht op het achteropkomende verkeer. Andere innovaties zijn de extra beveiliging op de oplegger om niet overladen de weg op te gaan, het automatische noodremsysteem en rijstrookbewaking.

't Veer op wieltes

Heb je hem al gezien in het straatbeeld? Onze nieuwe Veertruck. In februari werd de nieuwe vrachtwagen in 't Veer geleverd en ingereiden. Een pareltje op vlak van techniek en veiligheid én een eye-catcher op de weg.



[Lees meer](#)

4.4 bpost pakjesautomaat

E-commerce is booming. Zeker in coronatijden. Ons parkmanagement en 't Veer spelen hier op in met een bpost pakjesautomaat. Goed voor het milieu en een extra dienstverlening naar onze medewerkers.

De bpost pakjesautomaat is de slimme oplossing voor het versturen en ontvangen van pakjes. De pakjesautomaat is dichtbij én toegankelijk voor alle werknemers op de industriezone en voor alle buurtbewoners en zodoende ook voor onze medewerkers. Een project van het Platform Grensland waarbij 't Veer bijdroeg bij tot de realisatie.

bpost pakjesautomaat

Heb je hem al gespot? De bpost pakjesautomaat. De slimme oplossing voor het versturen en ontvangen van pakjes. Dichtbij én voor alle medewerkers van 't Veer. Een project van het Platform Grensland. Ook 't Veer droeg bij tot de realisatie.

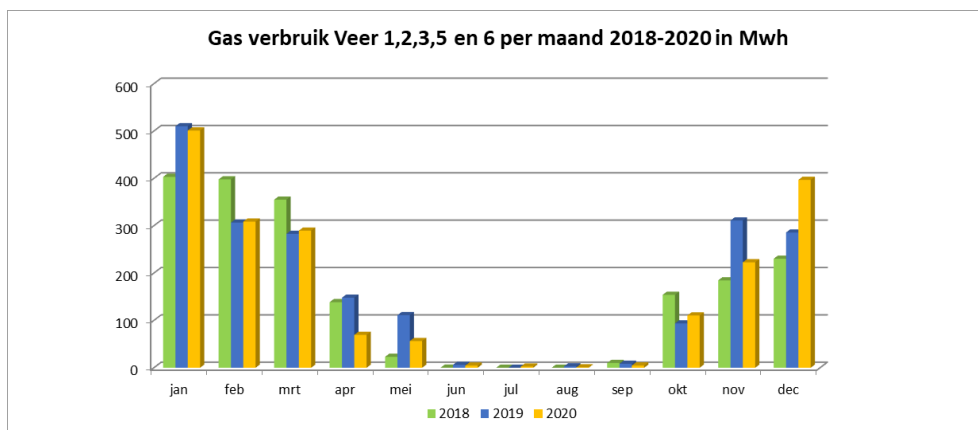


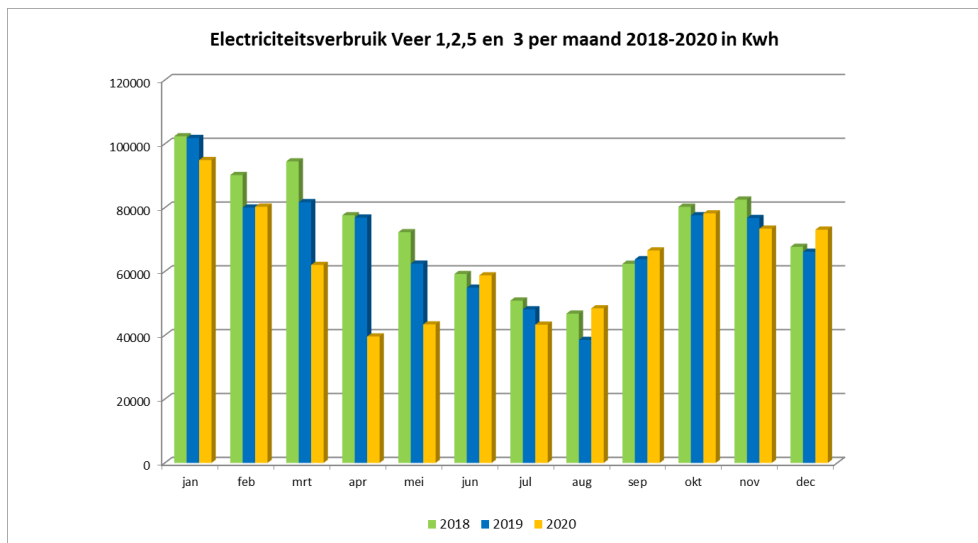
[Lees meer](#)

4.5 Energie

Onderstaande tabellen geven een overzicht van ons gas- en elektriciteitsverbruik in 2020.

De impact van COVID-19 is duidelijk te zien in de maanden maart, april en mei. Er is geen verdere daling van het verbruik. Dit verwachten we volgend jaar wegens bijkomende investeringen o.a. in LED-verlichting.



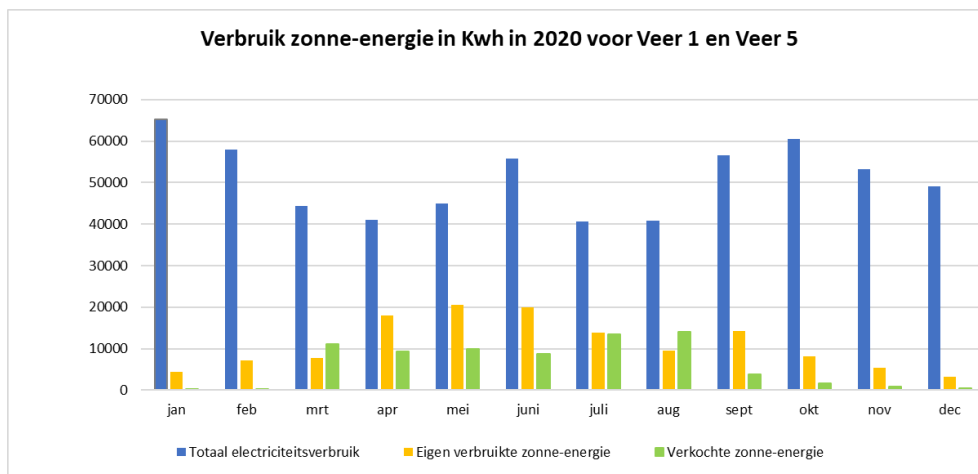


4.6 Zonnepanelen

Zonne-energie is groene energie. In juni 2018 zijn 200 kWp zonnepanelen in gebruik genomen op het dak van Veer 5.

In onderliggende tabel wordt, naast het totaal energieverbruik voor Veer 1 – Veer 5, het aandeel van de geproduceerde zonne-energie die zelf wordt verbruikt geplaatst in de gele balk. De groene balk is de zonne-energie die 't Veer niet zelf gebruikt en wordt verkocht.

27.6 % van het totale energieverbruik in Veer 1 en Veer 5 wordt geleverd door zonne-energie.



5 Bijlagen

5.1 Bijlage 1: Balans

ACTIVA (In KEUR)	2016	2017	2018	2019	2020
Vaste activa	8.968	8.576	10.020	9.818	9.784
Oprichtingskosten	-	-	-	-	-
Immateriële vaste activa	-	-	-	-	30
Materiële vaste activa	8.920	8.545	9.989	9.743	9.680
Financiële vaste activa	48	31	31	75	74
Vlottende activa	9.579	9.951	9.806	10.655	11.237
Vorderingen op meer dan één jaar	-	-	-	-	-
Voorraden en bestellingen in uitvoering	531	521	640	600	565
Vorderingen op ten hoogste één jaar	3.274	3.273	3.639	3.858	3.124
Geldbeleggingen	2.000	500	2.836	2.870	698
Liquide middelen	3.770	5.657	2.691	3.312	6.850
Overlopende rekeningen	4	-	-	15	-
TOTAAL DER ACTIVA	18.547	18.527	19.826	20.473	21.021
PASSIVA (In KEUR)	2016	2017	2018	2019	2020
Eigen Vermogen	8.702	9.275	10.199	11.389	12.925
Kapitaal	-	-	-	-	-
Bestemde fondsen	6.990	7.564	8.292	9.201	10.365
Overgedragen winst/(verlies)	1.263	1.454	1.697	2.000	2.389
Kapitaalsubsidies	449	256	210	188	172
Voorzieningen voor risico's en kosten	1.342	1.155	1.296	1.176	1.126
Schulden	8.503	8.096	8.331	7.908	6.970
Schulden op meer dan één jaar	4.000	3.709	3.818	3.059	2.792
Schulden op meer dan één jaar die binnen het jaar vervallen	290	290	340	443	268
Financiële schulden	-	-	-	-	-
Handelsschulden	1.277	1.068	1.247	1.390	830
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen	-	-	-	-	-
Schulden m.b.t. belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	2.635	2.914	2.760	2.875	2.979
Overige schulden	301	115	166	141	101
Overlopende rekeningen	-	-	-	-	-
TOTAAL DER PASSIVA	18.547	18.527	19.826	20.473	21.021

5.2 Bijlage 2: Resultatenrekening

(In KEUR)	2016	2017	2018	2019	2020
Bedrijfsopbrengsten	21.476	21.891	22.658	23.057	22.502
Omzet	12.442	12.542	13.125	13.007	12.312
Voorraadmutatie	-22	65	31	(50)	(76)
Subsidies VSWSE	6.603	6.887	7.287	7.834	7.844
Andere tewerkstellingsbevorderende maatregelen	2.248	2.177	1.928	2.046	2.151
Andere bedrijfsopbrengsten	205	220	287	220	271
Bedrijfskosten	-20.952	-21.304	-21.730	-22.086	-21.272
Handelsgoederen, grond en hulpstoffen	-1.989	-1.991	-2.149	-2.119	-1.846
Diensten en diverse goederen	-1.857	-1.970	-1.633	-2.066	-1.811
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	-15.094	-15.692	-15.448	-15.948	-15.562
Interims	-726	-864	-1.359	-956	-1.106
Afschrijvingen	-1.095	-853	-904	-897	-947
Waardeverminderingen	17	13	39		
Voorzieningen voor risico's en kosten	-150	186	-141	40	51
Andere bedrijfskosten	-58	-134	-135	-140	-51
Bedrijfswinst (bedrijfsverlies)	524	587	928	971	1.230
Financiële resultaat	-61	-82	-135	-56	-92
Uitzonderlijk resultaat	74	261	177	298	414
Winst (Verlies) van het boekjaar	537	766	970	1.213	1.552



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.