



De Loods vzw Activiteitenverslag 2017

www.deloodsvzw.be



De Loods
Ons werk maakt sterk

inhoud

Missie, visie, waarden	3
Voorwoord	4
Strategisch proces	7
Werk garanderen voor meer dan 120 mensen	10
Personeelsbeleid	13
Doorstroom	14
Personeelsbeleid	16
Leren door te werken	19
1. Competentiemanagement: een lerende en stimulerende cultuur	19
2. Activerende werkvloer	19
Enkele cijfers personeel	21
HR in cijfers	23
1. Absenteïsme	23
2. Presenteïsme	24
Vorming, training & opleiding	25
Welzijn & preventie	26
Arbeidsongevallen	26
Tewerkstellingsprojecten	29
De Boerderij	32
Tuin & Klus	36
Sociaal Restaurant De Brug	39
Zorgzame Buurt	40
Algemene vergadering / Organisatiestructuur	42



missie visie waarden

/01 MISSIE

De Loods realiseert vanuit een diepgaande maatschappelijke betrokkenheid kwalitatieve tewerkstelling van mensen met verminderde kansen. We doen dit rekening houdend met een veranderende samenleving en bieden via onze tewerkstellingsprojecten materiële hulpverlening. Ons doel is het functioneren van het individu te verbeteren.

/02 VISIE

We bouwen aan een toekomst georiënteerde en waardengedreven organisatie om onze missie te maximaliseren in haalbare, betaalbare, duurzame en maatschappelijk verantwoorde projecten. We realiseren die in eigen beheer en door het aangaan van strategische allianties.

/03 WAARDEN

- Verantwoordelijkheid
- Verbondenheid
- Respect voor mens en omgeving
- Realiteitszin

voorwoord



Het werk van meer dan 120 mensen veiligstellen

5 jaar geleden ontstond er een **personele unie*** tussen De Loods vzw en Ateljee vzw. Dit viel niet zomaar uit de lucht. De Loods verkeerde in een moeilijke situatie en het faillissement dreigde. De bestuurders van Ateljee werden gecontacteerd om een mogelijke samenwerking te onderzoeken. Van bij het begin van de besprekingen stond **1 doelstelling** centraal: **de tewerkstelling** van meer dan 120 mensen in De Loods veiligstellen voor de toekomst.

Bestuurders van De Loods en Ateljee en de directie gingen de uitdaging aan. Maximale tewerkstelling creëren voor mensen met verminderde kansen is immers sinds mensenheugenis onze drijfveer. We slaagden erin de toekomst van De Loods veilig te stellen.

In 2017 maakte de organisatie een strategische denkoefening voor alle afdelingen. Waar nodig deden we ook een beroep op extern advies. Naast bijstellingen in de afdeling tuin & klus bleek ook een beperkte reorganisatie van de werking van De Boerderij een noodzaak. De productie van de verswaren (lasagnes bijv.) bleek te risicovol om verder aan te houden. Een afbouw was onvermijdelijk. De bereiding van pickles en confituren werd verder gezet, evenals de kruidenrij, de groente- en fruitpakketten, de biowinkel ...

We besloten het **overgangsproces** aan te pakken **op een menswaardige manier**, zonder ontslagen. In de loop van het jaar werden mensen geheroriënteerd, overgeheveld naar andere deelwerkingen ... In het voorjaar van 2018 is er een nieuwe ploeg aan het werk in de afdeling tuin en klus. En **nog steeds zijn er meer dan 120 mensen in De Loods aan de slag.**

De Boerderij is een waardevol tewerkstellingsproject dat ons in staat stelt mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te houden. Hun job veilig stellen, en die van alle medewerkers in de andere afdelingen van De Loods, betekent dat we als een goede huisvader moeten waken over het reilen en zeilen in onze organisatie.

Wij bewaken de volgende zinsnede uit onze missie en werken hieraan met alle medewerkers: **"We bouwen aan een toekomst georiënteerde en waarden-gedreven organisatie** om onze missie (tewerkstelling van mensen met verminderde kansen) te maximaliseren in haalbare, betaalbare, duurzame en maatschappelijk verantwoorde projecten."

Kris Coenegrachts
Voorzitter Ateljee vzw & De Loods vzw

* Personele unie: De Loods en Ateljee zijn juridisch en financieel onafhankelijke organisaties met een gemeenschappelijke raad van bestuur en management.

“

Bij De Loods houden ze rekening met mij en mijn persoonlijke situatie. Ik heb hier al veel geleerd van mijn collega's en de instructeur. Ik kon hier het aantal uren per week dat ik werk geleidelijk opbouwen tot mijn voltijdse functie nu. Deze vaste job is voor mij heel belangrijk.

Esmeralda

medewerkster De Brug

strategisch proces

strategisch proces

in het kader van behoud van tewerkstelling

Het directieteam besloot eind 2016 organisatiebreed en per afdeling een strategisch proces op te starten.

- 1 RVB (garanderen van bestuur en continuïteit)
- 2 borgen sociale tewerkstelling
- 3 HR als ROI competentie management
- 4 financieel investeringsbeleid & beheersmodel (KPI)
- 5 reputatiemanagement
- 6 commerciële verdienmodellen
- 7 afdelingsoverstijgende operationele werking



Bert Quintelier
(algemeen directeur):
Met dit **strategisch proces** beoogden we de grote uitdagingen waarvoor De Loods staat te captureren: meer specifiek **het borgen van de totale sociale**

tewerkstelling in De Loods over alle afdelingen heen, en anderzijds **de verdere ontwikkeling van de afdelingen Tuin & Klus, De Boerderij en De Brug**.

In 2019 zullen er decretale veranderingen plaatsvinden: sociale en beschutte werkplaatsen worden vanaf dan maatwerkbedrijven. Dat vraagt een gezonde en solide basis van de organisatie, zowel op het vlak van algemeen beleid, financiën, operationele werking als op personeelsvlak.

De toekomst van De Boerderij veilig stellen



Steven Lambrecht
(operationeel directeur): In 2017 werkten we verder aan de vertaalslag van de strategische doelstellingen naar de **operationele actieplannen voor elke afdeling** binnen

de organisatie. Voor De Boerderij was na een grondige operationele analyse en diverse ingrepen en het uitblijven van het verwachte resultaat, enkel een **reorganisatie van De Boerderij als zorgboerderij** de enige optie. Zo kan De Boerderij absolute **prioriteit geven aan onze allerzwakste medewerkers**.



Francis Mertens (financieel directeur):
De **uitgangspunten** die aan de basis lagen van de heroriëntering van De Boerderij waren helder:

- **behoud van de totale tewerkstelling** in De Loods
- **behoud van het project** De Boerderij
- **Minimaliseren van de financiële en operationele risico's** in De Boerderij.

HR als procesbegeleider

De veranderingen in De Boerderij werden nauwkeurig begeleid door HR.



Kyra Van Isterbeek
(HR-directeur):
Wij voerden **voorbereidende gesprekken** in het kader van de veranderingen op personeelsvlak. Alle personeels-

leden werden op regelmatige basis geïnformeerd. HR zoekt uit wie interesse heeft om **intern te muteren of door te stromen** naar een andere afdeling. De gesprekken in het kader van persoonlijke ontwikkeling en de POP's (persoonlijke ontwikkelingsplannen) vormen hierbij een leidraad om de organisatie-oefening te maken.

Uitbouw afdeling Tuin & Klus

Steven: Ook de afdeling Tuin & Klus deed de strategische oefening. Hieruit bleek al snel de **noodzaak om het team te verstevigen met een medewerker commerciële binnendienst**. We merkten al snel dat hierdoor een betere opvolging van de werkzaamheden mogelijk was. Dit betekent een grotere klantentevredenheid. Bovendien werden de instructeurs van een aantal taken ontlast waardoor ze mee tijd kunnen besteden aan de begeleiding op de werkvloer

Bert: De focus lag in 2017 dus sterk op de **uitrol van de strategische doelstellingen** in het kader van afdeling overstijgend en transversale operationele samenwerking, alsook de uitbouw van een commercieel verdienmodel voor De Loods. In 2018 zullen we dit verder concretiseren en bijsturen waar nodig.

Kyra: Om het Change-proces in goede banen te leiden zetten we ook volop in op het **versterken van de leidinggevende competenties**. Zo is de methodiek van intervisie en ondersteunende teams een vast jaarlijks item. Daarnaast werden diverse vormingen intern en extern georganiseerd, zowel gericht op generieke als technische competenties.

werk garanderen voor meer dan 120 mensen



Een gesprek met **Francis Mertens, financieel directeur** van De Loods vzw.

Sociale economie draait toch om mensen, niet om centen?

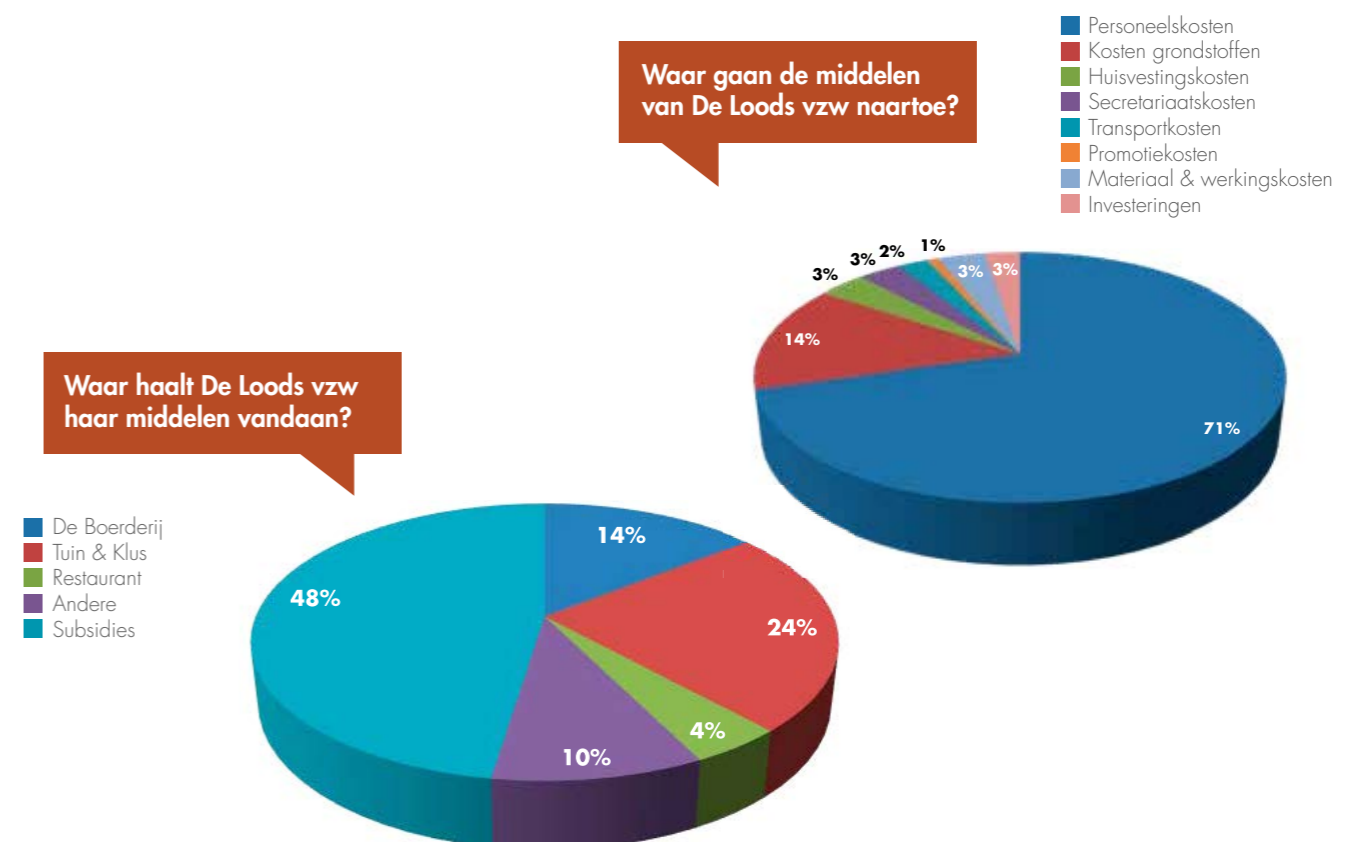
Francis: Mensen tewerk stellen die kort geschoold zijn, langdurig werkloos en te kampen hebben met een psychosociale problematiek is het hart van onze organisatie. Door bij ons te werken komen ze niet terecht in de werkloosheid en in een sociaal isolement.

Om dit te doen worden we ook ondersteund door de overheden. Het gaat om een duurzame, zinvolle tewerkstelling met de nodige inspanningen op HR-vlak om deze mensen indien mogelijk te laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Subsidies zijn niet voldoende om dit systeem uit te bouwen, en terecht. We moeten onze medewerkers inschakelen in economisch verantwoorde projecten. Een weldoordacht financieel beleid is dan ook cruciaal.

Jullie moeten dus ook winst maken?

Francis: Helemaal niet. Wij moeten zorgen dat we activiteiten ontwikkelen die voldoende opbrengen om onze organisatie levensvatbaar te houden. Een groot deel van de middelen die we nodig hebben, halen we uit onze activiteiten. Als dit niet vlot loopt, dreigt het einde. De Loods kon in 2017 een beter operationeel resultaat voorleggen dan in 2016. Dit is voornamelijk te danken aan een sterke omzetgroei in onze groenafdeling. In De Boerderij waren een beperkt aantal ingrepen noodzakelijk. Op financieel vlak analyseerden we ook de marges die we bijvoorbeeld op de verkoop van bepaalde producten hadden en stuurden bij waar nodig.

Dankzij de bijsturingen is de toekomst van De Boerderij veilig gesteld. Maar belangrijker nog: we stellen in onze organisatie nog altijd evenveel mensen met verminderde kansen tewerk als vroeger. Dat is het einddoel. Onze cash flow is positief waardoor we in de toekomst aan onze investeringsbehoeften kunnen blijven voldoen.





personeelsbeleid

doorstroom

Consortium Zuid-Oost-Vlaanderen

Binnen de Zuid-Oostvlaamse regio werd door de verschillende partners sociale economie besloten om de krachten te bundelen en om als door de VDAB erkend consortium aan de slag te gaan. Het **Consortium Zuid-Oost-Vlaanderen** bestaat uit **Compaan, Mentor, Groep intro, maatwerkbedrijf Aarova, maatwerkbedrijf Grijskoort en De Loods**. Het consortium onder penhouderschap van Compaan is gemandateerd om begeleidingen in het kader van doorstroom uit te voeren.

In 2017 werd vooral gewerkt aan **visie, missie en afstemming tussen de diverse partnerorganisaties**. Het consortium tekende in op de **ESF-oproep doorstroom**, en er werd eveneens een kickoff-evenement georganiseerd dat als startschot gold voor het consortium.

Wat betekent het Consortium voor De Loods?

Kyra: Voor De Loods, dat zelf ook het mandaat heeft om doorstroomtrajecten te begeleiden, is het partnerschap in het consortium een uitgelezen kans om samen met andere organisaties de krachten te bundelen om in te zetten op doorstroom en loopbaanontwikkeling. Het maatwerkdecreet zet sterk in op competentie-ontwikkeling en, indien mogelijk, doorstroom. Het geeft maatwerkbedrijven actief de opdracht om de drempel van de sociale naar de reguliere economie te verlagen door te werken aan competenties en de hindernissen op de weg naar werk te verlagen. We werken dus aan doorstroom, zonder daarbij uit het oog te verliezen dat niet iedereen die stap zal kunnen zetten. Inzetten op sociale duurzame tewerkstelling blijft onze focus, stimulerend naar doorstroom daar waar mogelijk.

Het doorstroomtraject wordt opgestart voor medewerkers die doorstroomklaar zijn en omvat verschillende fases met onder meer een stage van 3 maand in een bedrijf of organisatie. Mondt deze stage uit in een vast contract, dan volgt de doorstroomcoach in de eerste maanden de tewerkstelling nog op. Is er geen contract dan gaat de coach op zoek naar andere mogelijkheden.



personeelsbeleid

op weg naar een gezonde organisatiecontext

talenten versterken via **vorming & ontwikkeling**

Een duurzaam HR-beleid zet in op een sterk ontwikkeld personeelsbeleid waarbij de juiste context gecreëerd wordt om **ieders talent te detecteren, te versterken en te ontwikkelen** en – rekening houdend met de diverse maatschappelijke tendensen – de organisatiedoelstellingen te realiseren.

Door hierop in te zetten borgen we een maximale inzetbaarheid van elk personeelslid. Loopbaanmanagement wordt meer dan ooit één van de grootste uitdagingen om personeel lang en gezond aan het werk te houden.

Hoe zorgen jullie voor een gezonde organisatiecontext voor de medewerkers?

Kyra: Vorming en ontwikkeling zien we als één van de hefboomen om personeel blijvend te prikkelen en gemotiveerd aan het werk te houden. Daarnaast is een **gezonde organisatiecontext** onontbeerlijk. Om deze organisatiecontext in kaart te brengen namen we een **welzijnsenquête** af bij het personeel.

welzijnsenquête: werken aan een actieplan

Wij gaven Securex de opdracht om een welzijnsenquête uit te voeren. De kwalitatieve en kwantitatieve bevragingen leverden waardevolle suggesties op tot bijsturing van onze aanpak op diverse arbeidsdomeinen: arbeidsinhoud, -organisatie, -voorwaarden en -omstandigheden en interpersoonlijke relaties.

Kyra: Per arbeidsdomein konden we zo aandachtspunten en werkpunten traceren en **oplossingsgerichte voorstellen formuleren** per afdeling. In eerste instantie werden de globale resultaten plenair en voor de voltallige personeelsgroep voorgesteld en toegelicht door de directie. Daarna werden de resultaten opnieuw ter reflectie en verdieping voorgesteld aan alle respectievelijke teams en

vertaald naar mentaal zodanig dat we van een eerder abstract actieplan evolueerden naar een zeer **concreet actieplan met zeer concrete actiepunten**. De Loods ging zo nog verder in haar organisch reflectieve bottom-up-aanpak. Dialoog en maximale participatie staan hierbij centraal.

actiegroep welzijn

Kyra: We richtten een Actiegroep Welzijn op om de verbeteracties te implementeren en bij te sturen waar nodig. Per cluster werden in 2017 diverse acties uitgevoerd. Enkele voorbeelden: externe coaching van leidinggevenden, interviews voor coördinatoren geleid door externe intervisor, hef en til cursussen, toolbox-opleidingen rond veiligheid, herwerking van het onthaal en de eerste stappen

van het uitrollen van het peter/meterschap ... maar ook eerder kleine en zeer concrete acties (vb. extra handdoeken in de toiletten, aanschaf van een nieuwe stofzuiger, tijdens het werkoverleg onze medewerkers sensibiliseren om minder suiker te verbruiken ...) werden uitgevoerd en leidden tot meer welbevinden in de organisatie en kwaliteit van werk (onze absolute doelstelling).



leren door te werken

/01 COMPETENTIEMANAGEMENT: EEN LERENDE EN STIMULERENDE CULTUUR

Binnen alle statuten hanteren we diverse **methodieken** om competentieversterkend en competentieverbrekend te werken: **jobrotatie, jobmutatie en functiecreatie** zijn bv. enkele methodieken bij uitstek om maatwerk ('werk op maat') te leveren.



Kyra: Een specifiek voorbeeld. **Binnen de afdeling Tuin & Klus** werd er tijdens 2017 vooral gewerkt met **jobrotatie** met de medewerkers binnen het hervormde statuut van art. 60 tewerkstelling, in werking sinds januari 2017). Zo vraagt een tewerkstelling in de publieke werking andere competenties dan in de particuliere werking waar veel meer klantgericht contact aangewezen is en waarbij dus ook andere competenties binnen dezelfde functie van tuinarbeider aangesproken worden.

/02 ACTIVERENDE WERKVLOER

We slaagden erin om onze innovatieve doorstroomgerichte aanpak van onze arbeidszorgmedewerkers onder impuls van de Provincie Oost-Vlaanderen in 2017 structureel te verankeren in de globale werking van De Loods vzw en al haar afdelingen (De Boerderij, Zorgzame Buurt, Tuin & Klus, Resto De Brug).

In 2016 startten 17 **arbeidszorgmedewerkers** met een **versterkend doorstroomtraject**.

Met 16 van de 17 medewerkers gingen we in 2017 door naar het 2de jaar.

Dit intensief vervolg was broodnodig om de mentale shift duurzaam te laten beklijven.

We startten tegelijk de intensieve doorstroombegeleiding op met 18 andere arbeidszorgmedewerkers.

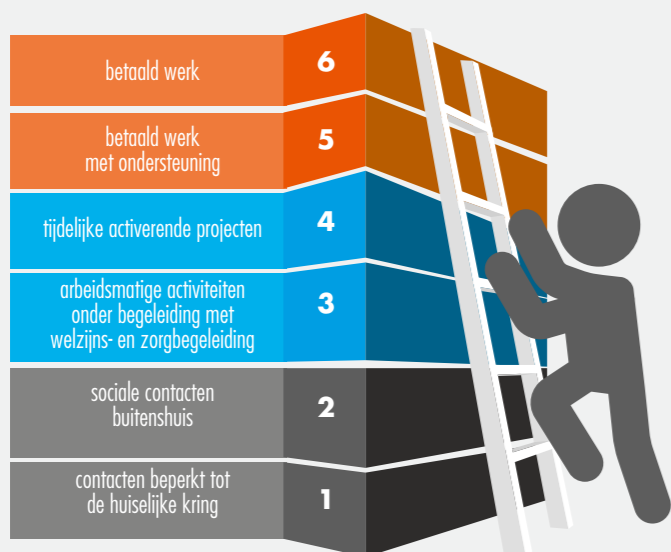
“

Ik ben blij met de zekerheid en rust die ik heb door bij De Loods te werken. Hierdoor lukt het mij ook om er elke dag weer te staan. Een leven zonder Boerderij De Loods kan ik mij niet meer voorstellen.

Sanjee
medewerker De Boerderij

Enkele arbeidszorgmedewerkers starten met betaald werk (in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats) in 2017 en deze succeservaringen zorgden voor een extra inductie van hoop en zelfvertrouwen.

Kyra: Onze **doorstroombegeleider** vertrekt telkens weer vanuit het standpunt van de 'werkgever' in de brede betekenis van het begrip, wat verwacht de werkgever binnen een betaalde tewerkstelling en hoe kunnen wij hier naartoe werken. Aan de hand van een doorstroomovereenkomst maken we een **doorstroomplan voor elke medewerker**. Deze doorstroomovereenkomst is **individueel bespreekbaar**, we koppelen acties aan dit doorstroomplan. Deze acties worden op regelmatige tijdstippen geëvalueerd en bijgesteld. We bieden zowel individuele als groepsmatige doorstroomacties op maat van het individu en van de welbepaalde groep gehanteerd.



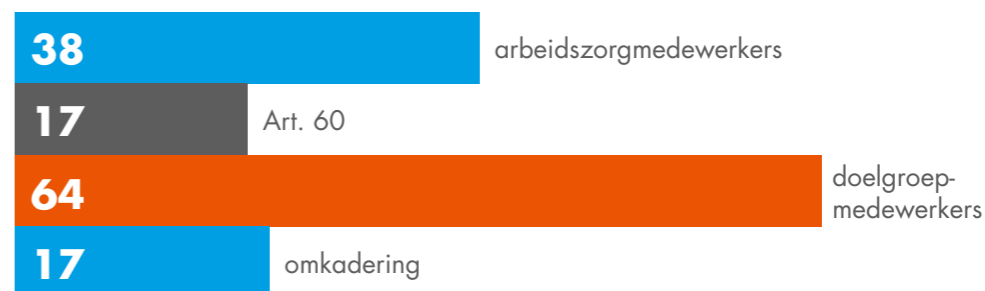
enkele cijfers personeel

globaal personeelsoverzicht De Loods vzw 2017

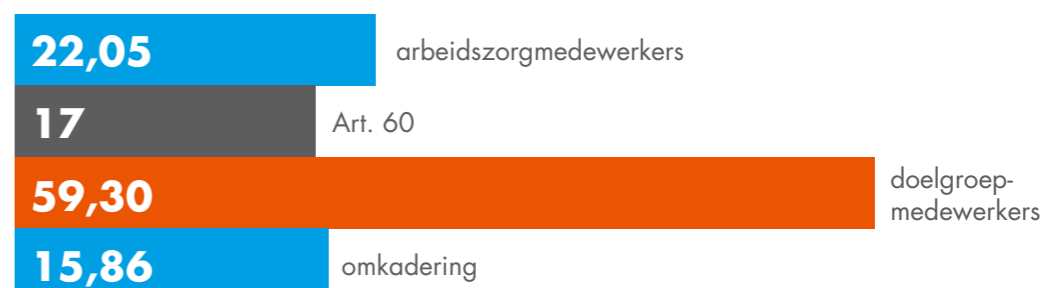
Het totale personeelsbestand van De Loods beslaat **114,21 VTE** verdeeld over de diverse statuten.



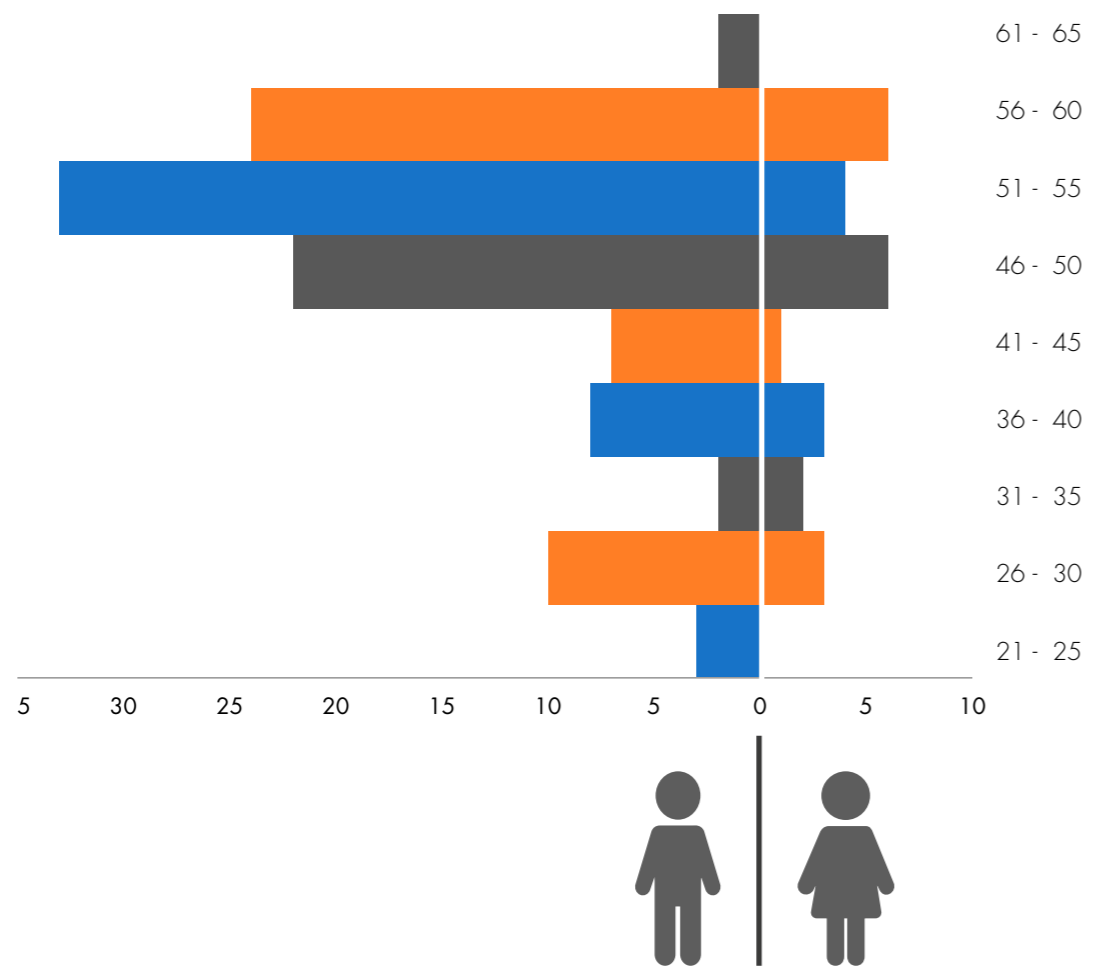
personen (136)



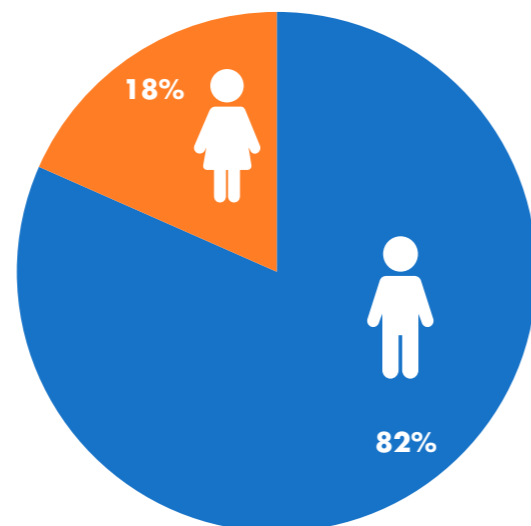
VTE (114,21)



leeftijdpiramide De Loods vzw 2017



genderdiversiteit De Loods vzw 2017



HR in cijfers

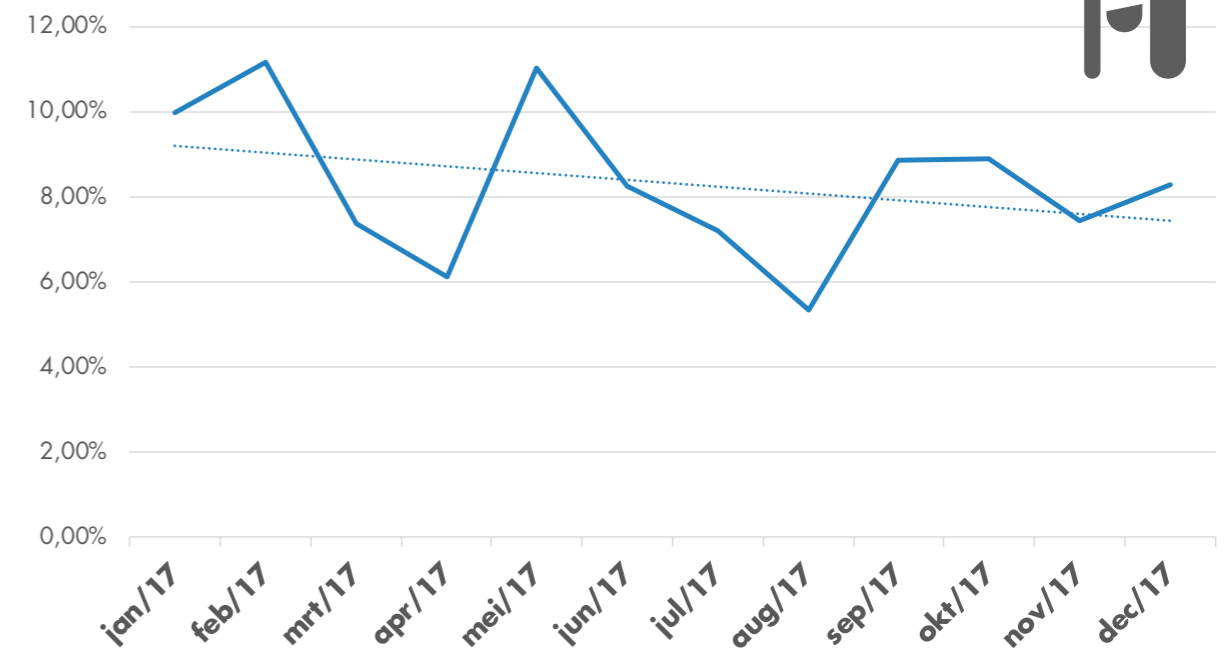
/01 ABSENTEÏSME

Absenteïsme is belangrijk om de **personeelsbezetting op de werkvloer** te meten/op te volgen. Door een voldoende bezetting te garanderen, hebben we oog voor het welbevinden van collega's en ruimer voor de hele afdeling en organisatie. Daarnaast kunnen we door het houden van **trimestriële verzuimteams** snel anticiperen op mogelijke oorzaken van verzuim. Verzuim kan een signaal zijn van onderliggende problemen (motivatieprobleem, depressie, tekort aan kinderopvang ...)

Het **maandelijks abseïsme** toont een **dalende** evolutie. De evolutie van **langdurig zieken** is evenwel **stijgend**, een trend die zich in heel België doorzet.

absenteïsme doelgroepmedewerkers 2017

Het **gemiddeld absenteïsme** voor De Loods ligt op **8,33%**, wat een beter resultaat is dan het jaar voordien.



/02 PRESENTEÏSME

Ook het presenteïsme brengen we per kwartaal in beeld. **70% is de indicator van een gezonde aanwezigheidsgraad op de werkvloer.** Dit wil zeggen dat de werkdruk in evenwicht is met het aantal aanwezigen op de werkvloer, rekening houdend met mogelijke verlofopnames, alsook het incalculeren van een hypothetisch % ziekte.

Een score die lager ligt is een knipperlicht, want de werkbaarheid, werkdruk op de werkvloer komt door een lagere bezetting op dat moment in het gedrang. De lagere scores kunnen te maken hebben met onverwachte omstandigheden, zoals stakingen, sociaal verlet, arbeidsongevallen, etc.

Indien een score regelmatig lager ligt dan 70% moet er zeker ingegrepen worden, om te vermijden dat we te maken hebben met structurele onderbezetting. We zien sinds de opmeting hiervan **sinds 2015 een positieve evolutie in aanwezigheid op de werkvloer.**



vorming, training & opleiding

flankerende VTO-trajecten op maat van elke medewerker

In 2017 bedroeg het aantal vormingsuren in totaal 1632,5 uren.

Begeleiding op de werkvloer en arbeid op maat staan gedurig centraal. Dankzij de diversiteit aan functies slagen we erin een job aan te bieden die nauw aanleunt bij het profiel, de verlangens en de behoeften van de kandidaat. Synchroniseren we voor flankerende VTO-trajecten op maat (cf. VTO: Vorming Training en Opleiding). **Dit alles moet ervoor zorgen dat onze medewerkers groeien, sterker worden en bovenal een kwalitatief leven kunnen opbouwen in onze arbeidssamenleving.** Kortom, 'ons werk maakt sterk' en ook onze vorming, opleiding en training zorgen voor versterking!

In 2017 werd het VTO-beleid van De Loods verder verdiept. We zetten maximaal in op het **stimuleren en ontwikkelen van de talenten en competenties** van alle medewerkers (doelgroep – alle statuten art. 60, AZ, SW, stages én omkadering) en ook op de versterking van alle afdelingen en de globale organisatie.

Ook in 2017 werden heel wat én de meest diverse interne en externe vormingen gevolgd door doelgroep en omkadering. Hierna volgt een niet-limitatieve opsomming.

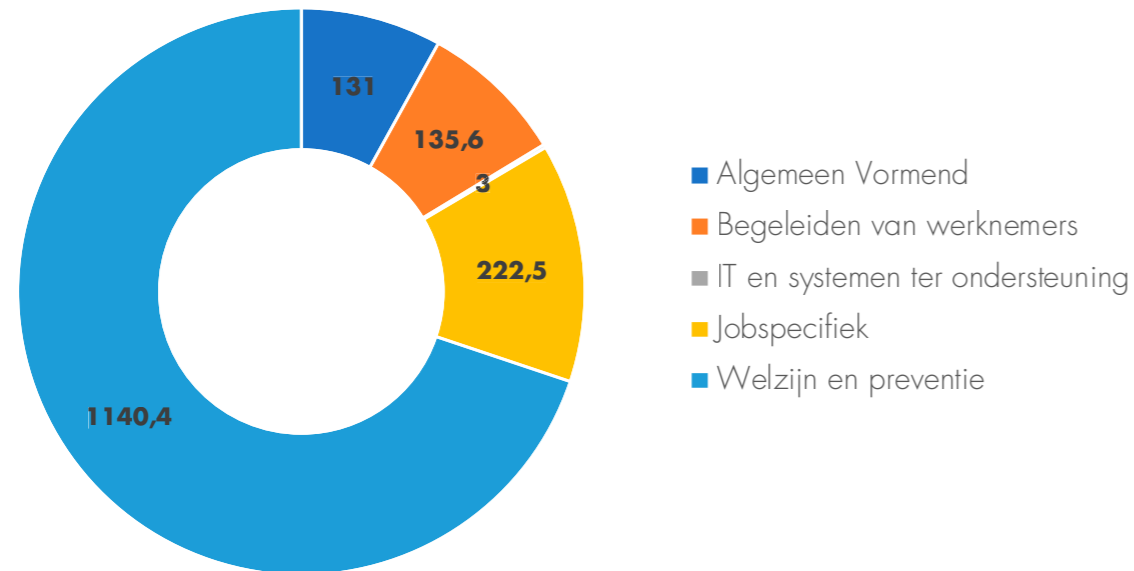
Doelgroep:

Hef en Til, omgaan met emoties en stress, communicatie en feedback, oordeel in je voordeel en respect, EHBO, HACCP, technische rijvaardigheid, anticiperend veilig rijden, Nederlands, klantvriendelijkheid en klantgerichte houding, infomomenten Burn-Out preventie, empowerende groepsmomenten doorstroom, kwaliteiten en kernkwadranten, bedrijfsbezoeken ...

Omkadering:

Functiecreatie, strategische werkgeversbenadering, klantgericht telefoneren, Burn-Out-Preventie, inspiratiesessies arbeidszorg, Klare Taal op de Werkvloer, vorming leiden van een werkoverleg, rijbewijs BE, opleiding VCA, basisonderhoud machines, coaching van medewerkers, positie als leidinggevende, verzuimgesprekken voeren, bedrijfsbezoeken (zowel NEC als SEC) ...

uren opleiding per type opleiding



welzijn & preventie

Er werd in 2017 verder ingezet op 'werkkledij per functie'. Werkkledij was niet altijd comfortabel of perfect voor de uit te voeren werken. De medewerkers werden betrokken in het 'testen' van alternatieven. Soms werd voor opdrachten ook specifieke kledij vereist. De opdracht voor de NMBS moest bijvoorbeeld in fluogeel zijn. Ook daar werd het nodige gedaan om de medewerkers met de juiste uitrusting op de werkplek aan het werk te zetten. Daarnaast werd er ook een extra Fleecevest voorzien voor de werknemers Tuin en Zorgzame Buurt.

Het gamma werkschoenen werd nog verder uitgebreid zodat er voldoende keuze is om het draagcomfort te optimaliseren. Ook werd een extra (5° laag) voorzien om de koude periodes nog beter aan te kunnen.

Er werden **opleidingen** voorzien **omtrent EHBO**. Zo konden 13 medewerkers de opleidingen 'aangeduide personen EHBO' volgen om op de werkvloer voldoende EHBO te kunnen toedienen. Voor begin 2018 zijn er nog 15 kandidaten gevonden en ingeschreven om de opleiding te volgen. Ook hebben we de 'hulpverleners EHBO', zijnde omkadering/instructeurs stelselmatig verder uitgebreid. Momenteel zijn er 6 instructeurs die de opleiding van 24u hebben gevolgd. Doelstelling is om elke instructeur dit verplicht te laten volgen. Elk jaar staat voor hen ook een verplichte bijscholing op het programma.

De acties die kaderen binnen het domein welzijn en preventie op het werk worden telkens **op het Comité voor Preventie en Bescherming en Welzijn (CPBW) gerapporteerd** en gecommuniceerd aan de sociale partners.

arbeidsongevallen

In 2017 waren er slechts 8 arbeidsongevallen in De Loods, in de afdeling De Boerderij (3) en Tuin & Klus (5). Gezien het werken met machines en de vele handmatige handelingen ligt dit cijfer zeer laag.





**tewerkstellings-
projecten**



tewerkstellings- projecten



Steven Lambrecht (operationeel directeur):

De meer dan 120 mensen die we tewerk stellen, vinden een plaats in een van onze tewerkstellingsprojecten. Het is dagelijks een uitdaging om onze centrale missie 'mensen met verminderde kansen arbeid op maat bieden in economisch verantwoorde projecten' te realiseren. De inzet van onze coördinatoren en omkadering is dan ook essentieel en uitzonderlijk.

Vinger aan de pols houden

Steven: Het strategisch proces dat we opzetten in 2017 mondt uit in concrete operationele actiepunten en bijstellingen. We gaan ook op zoek naar nieuwe opportuniteiten. In ons project Zorgzame Buurt (ruimen van zwerfvuil) kunnen de meest kwetsbare medewerkers aan de slag. Wij willen ook voor hen duurzame tewerkstelling garanderen. Daarom legden we contacten met het industrieterrein Dender-Noord en organiseerden we in november 2017 een eerste zwerfvuilactie op het Wijngaardveld.

Focus op waar we sterk in zijn

Steven: Bij de uitwerking van de operationele activiteiten moeten we ook rekening houden met het profiel van onze medewerkers. Dat vergt soms bijstellingen in de activiteiten zoals in De Boerderij. Het is beter een bepaalde werking af te bouwen omdat ze te risicovol is en meer in te zetten op een economisch verantwoorde activiteit die we perfect kunnen realiseren met onze mensen, zoals de groente- en fruitpakketten.

“

Dankzij mijn werk heb ik het leven terug opgepakt. Ik had het vroeger moeilijk. Maar nu kan ik terug positief denken.

François
medewerker De Boerderij

De Boerderij



Net zoals in andere afdelingen bestaat er voor de bioboerderij een strategisch plan. **Bruno Eeman**, coördinator van De Boerderij verduidelijkt welke actiepunten in 2017 aan bod kwamen.

Inzetten op groente- en fruitpakketten

Bruno: Na een grondige doorlichting hebben we beslist om **extra in te zetten op de groente- en fruitpakketten**. We gingen op zoek naar extra afhaalpunten in Melle, Erembodegem en Wetteren. Dat lukte. Na een kosten-baten analyse beslisten we de prijzen licht te verhogen. Deze stijging was noodzakelijk en communiceerden we ruim vooraf naar de klanten. Die begrepen ons standpunt volledig. Tot slot voerden we een aantal gerichte **promotionele acties** om extra klanten aan te trekken.

In 2018 zullen we het **logistieke proces van de pakketten nauwer bekijken**. We willen dat onze medewerkers op een ergonomische en logische manier de pakketten kunnen samen stellen. Daarvoor zullen we het hele proces dat een pakket volgt tot en met de levering bij de afhaalpunten analyseren en verfijnen. Dit zal een investering vragen.

Dit is van Boerderij De Loods

Zoals elders in het jaarverslag vermeld was het te risicovol om verder in te zetten op verswaren. Maar **bewaarpakketten zoals pickles en confituren blijven we maken**.

Bruno: We werkten aan de **uitstraling** van deze producten. Alle etiketten rond de bokalen kregen een uniforme en duidelijke stijl en layout. Op die manier plaatsen we ons merk duidelijker in de kijker.



Een kleine fijne winkel

Bruno: Onze winkel is niet groot maar er werd gewerkt aan de ordening van de producten in de winkel. Zo worden de zaden nu aangeboden in een aantrekkelijke kast terwijl ze vroeger zomaar los in de winkel lagen. Veel overzichtelijker en aantrekkelijker voor de klanten.

Investeringsen

Bruno: In 2017 investeerden we in een aardbeien-tunnel. De Boerderij teelt nu zelf aardbeien. Ook een vergaderzaal en een kantoorruimte werd geïnstalleerd. Dit was noodzakelijk om vergaderingen, evaluatie- en functioneringsgesprekken enzovoort op een comfortabele manier te laten doorgaan.

Zonnepanelen op het dak

De Boerderij draagt ecologie hoog in het vaandel. **Bruno:** In 2017 stelden we ons dak ter beschikking van energiecoöperatieve Denderstroom voor het plaatsen van zonnepanelen. De productie dekt ongeveer twee derde van de lokale behoefte, en De Loods krijgt groene energie aan een lagere prijs. De Loods is een voortrekker in dit ambitieuze zonneproject, onder andere Minister van Energie Tommelein was aanwezig op de opening van dit project.

Nieuwe projecten

In 2017 speelde De Boerderij De Loods in op een aantal opportuniteiten en gingen enkele nieuwe projecten van start.

Lokaalmarkt

Elke vrijdagmiddag worden producten (eigen bereidingen, geen groenten) van De Loods aangeboden in de Gendarmerie in Aalst waar een lokaalmarkt georganiseerd wordt. Zo heeft De Boerderij een nieuw verkoopkanaal en kunnen meer mensen De Loods en De Boerderij leren kennen.

Oog voor Lekkers

Oog voor Lekkers is een initiatief van de Vlaamse Overheid. Scholen kunnen 10 of 20 weken lang Europese en Vlaamse subsidies krijgen voor de aankoop van fruit, groenten en melk. In het eerste trimester stuurde De Boerderij wekelijks bijna 2.500 porties groenten en fruit naar kleuterscholen en lagere scholen regio Aalst. Enkele scholen lieten al weten geïnteresseerd te zijn om dit initiatief verder te zetten zonder subsidies. Idealiter kan deze samenwerking in stand blijven in 2018 voor het tweede en derde trimester.



Tuin & Klus



"Onze afdeling richt zich naar verschillende klantenprofielen. We werken zowel voor particulieren, bedrijven, scholen als overheden. In 2016 zetten we sterk in op het optimaliseren van onze werking en in 2017 zetten we dit proces verder", aldus **Karel Schotsaert**, coördinator Tuin & Klus.

De Loods zet vooral in op **groenonderhoud** en vorig jaar versterkten we de werking van het **aanleggen van verhardingen**.

"Om de werking te optimaliseren en beter op elkaar af te stemmen werd het **klussteam** volledig **geheroriënteerd naar tuingerelateerde klussen**. Sinds 2017 geven we dus voorrang aan **buitenklussen**", zegt **Karel**.

Investeringsen

Elektronisch gereedschap

De overschakeling van gemotoriseerd naar elektronisch gereedschap biedt vele voordelen: deze toestellen zijn milieuvriendelijker, maken minder lawaai, en zijn lichter en dus meer ergonomisch. Efficiëntie en het comfort van onze medewerkers moeten hand in hand gaan en we zoeken daarbij permanent naar de juiste oplossingen.

Commerciële binnendienst

Een klantvriendelijke benadering, een goede bewaking van de planning en opvolging versterken de klanttevredenheid en de mond-aan-mond reclame. Tuin en klus heeft veel klanten met specifieke vragen die snel willen geholpen worden. Een centraal aanspreekpunt was onontbeerlijk. Daarom investeerde De Loods in de aanwerving van een medewerker voor de commerciële binnendienst. Een goede beslissing. Niet alleen de klanten zijn tevreden maar de instructeurs kunnen meer op de werkvloer aanwezig zijn en onze medewerkers begeleiden.

Tuin & Klus De Loods ... een begrip bij bedrijven en overheden

Een greep uit de opdrachten in 2017: verharding van de trage wegels in Erpe-Mere, groenonderhoud in Merelbeke, Aalst en Berlare, groenonderhoud van verschillende NMBS-perrons en -parkings, groenonderhoud Mercedesgarage Aalst, en chocoloda-producent Belcolado. Ook voor 2018 staan er al verschillende projecten op de agenda.





sociaal restaurant De Brug



Olivier Mattheus (coördinator horeca):

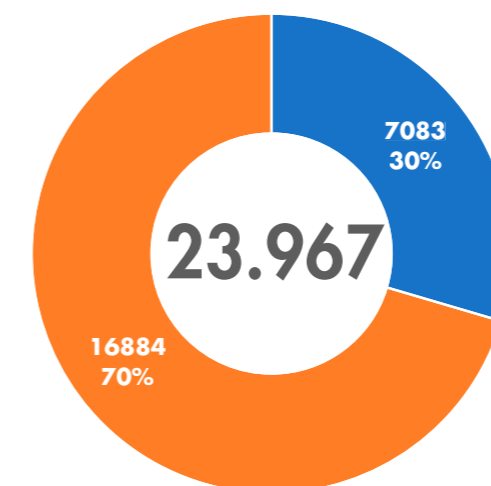
In 2017 serveerden we in restaurant De Brug **23.967 maaltijden**, waarvan 70% verkocht werd aan een reductietarief. Het restaurant heeft gemiddeld zo'n **100 klanten per dag**.

Er zijn **plannen om een nieuw sociaal restaurant in Aalst te bouwen**.

De leegstaande rijkswachtkazerne in de Denderstraat zal een plaats worden van creativiteit, solidariteit en duurzaamheid.

Een Airbnb, de sociale kruidenier, moestuintjes en een hip (sociaal) restaurant moeten de gebouwen nieuw leven inblazen. In die nieuwe invulling is er een sociaal restaurant voorzien, waarschijnlijk zal De Loods hier een rol in spelen.

Op vraag van OCMW Aalst ontvangen we **klanten van de sociale kruidenier** dagelijks in De Brug: zij komen vaak iets drinken voordat ze gaan winkelen bij de sociale kruidenier.



- maaltijden reductietarief in 2017 (70%)
- maaltijden normaal tarief in 2017 (30%)

Zorgzame Buurt

Met de ploeg van Zorgzame Buurt **verwijderen** we **zwerfvuil in Aalst en Erpe-Mere**.

We doen dit in opdracht van de Stad Aalst en de gemeente Erpe-Mere. Enerzijds zijn er vaste plaatsen waar zwerfvuil wordt geruimd, anderzijds werken we ook op afroep. Als de Dienst Reiniging of Leefmilieu ons signaleert dat er ergens zwerfvuil ligt, dan ruimt Zorgzame Buurt dat op.

Zorgzame Buurt is een project met een **dubbele doelstelling**: we bieden jobkansen en zorgen voor propere en leefbare wijken en andere gebieden. Onze medewerkers werken in het kader van arbeidszorg. De meesten onder hen zijn werkloos, enkelen hebben een ander statuut.

Welzijn op de werkvloer is van belang voor ons. In 2017 kregen de werknemers van Zorgzame Buurt vorming rond 'fit in je hoofd'. Hierbij kwamen verschillende zaken aan bod, onder andere: nee-zeggen, me-time, de mirakelvraag ...

Aalst

In Aalst, waar we vier dagen per week ruimen, werden in totaal **5.388 vuilniszakken zwerfvuil** opgehaald en 10.343 uren gepresteerd. Tijdens de zomer wordt er ook wekelijks geruimd na de parkconcerten. Tijdens het eerste kwartaal ruimde de ploeg steeds een groter aantal vuilniszakken. Dit heeft te maken met het ruimen na carnaval. Tijdens die dagen worden dan ook extra medewerkers ingezet.

Erpe-Mere

Op dinsdag werkt een van onze ploegen in Erpe-Mere. In totaal ruimden zij in **2017 3.382 kg zwerfvuil**.



“

Nu ik bij De Loods werk heb ik er 's ochtends meer goesting in want ik doe nu wat ik graag doe. Ik ben hier ook gaan beseffen dat thuis zitten mijn problemen niet gaat oplossen, daarom ben ik terug beginnen werken.

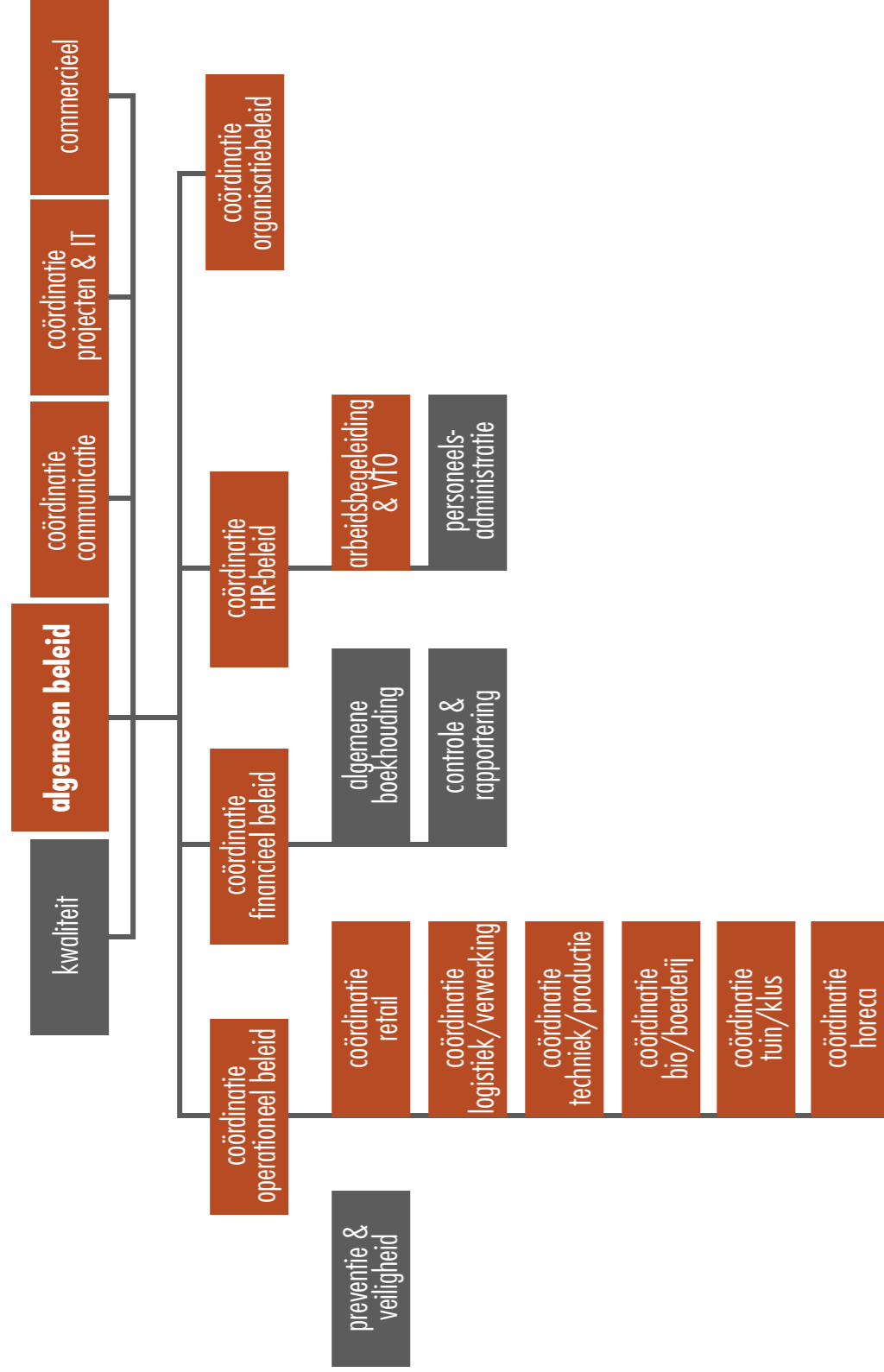
Kristof
medewerker Zorgzame Buurt

algemene vergadering



algemene vergadering organisatiestructuur

organisatiestructuur Ateljee en De Loods



notities



De Loods
Ons werk maakt sterk



De Loods
Ons werk maakt sterk

De Loods vzw | Industrielaan 28 bus 8, 9320 Erembodegem
053 78 82 64 | info@deloodsvzw.be | www.deloodsvzw.be