



De Loods vzw Activiteitenverslag 2016

www.deloodsvzw.be


De Loods
Ons werk maakt sterk

inhoud

Missie, visie, waarden	3
Voorwoord	4
Waarom centen ook voor ons belangrijk zijn	8
1. De Loods draagt een zeer grote verantwoordelijkheid	8
2. Eigen inkomsten zijn noodzakelijk	9
3. Waar gaan die middelen naartoe?	9
Personeelsbeleid	11
Klaar voor de komende uitdagingen	12
De 4 rollen van HR	13
Actief en empowerend competentie management	14
Doorstroom	15
Activerende werkvloer	16
Andere prioriteiten binnen het personeelsbeleid	18
1. Faciliteren van de verhuis van de dienst administratie en boekhouding	18
2. Ondersteunen en faciliteren reorganisatie Boerderij	19
3. Faciliteren reorganisatie horecawerking	19
Extern overleg & synergetische partnerschappen	20
De cijfers	21
HR in cijfers	24
Vorming, training & opleiding	30
Verdere inbedding van de POP-methodiek	31
Klare taal op de werkvloer	32
Welzijn & preventie	33
Tewerkstellingsprojecten	36
Boerderij	37
1. Nieuwe coördinator	37
2. Pakketten	37
3. Samenwerking De Loods en Ateljee	38
4. Investerings	38
Tuin & Klus	40
1. Optimaliseren van de werking	40
2. Finalisering Pro-DoMo	41
Zorgzame Buurt	42
Sociaal Restaurant	45
Raad van Bestuur / Organigram	46



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



De Loods ook in de toekomst een belangrijke lokale speler op de arbeidsmarkt

Als een bedrijf een vacature wil invullen dan plaatst het een advertentie met een duidelijk profiel voor de functie. De kandidaten solliciteren rechtstreeks en het bedrijf kiest uit de sollicitanten de kandidaat die het best de job kan invullen en dus voldoende zal renderen.

In een maatwerkbedrijf zoals De Loods zijn het VDAB en OCMW die medewerkers selecteren en doorsturen. Het gaat om mensen die reeds lange tijd werkloos zijn, geen of een laag diploma hebben en te kampen hebben met een psychosociale problematiek en/of een specifieke beperking. De Loods stemt zijn personeelsbeleid dus af op het profiel van deze medewerkers. Tewerkstelling van kansengroepen op de arbeidsmarkt is dan ook de corebusiness van een maatwerkbedrijf.

In de opstartfase werken we intensief aan generieke competenties (op tijd komen, veerkracht ontwikkelen, ziekteverzuim beperken ...). Kampt een medewerker met een specifieke problematiek, verslaving bv, dan wijzen we de weg naar de hulpverlening. Kortom, in een eerste fase proberen we alle hindernissen weg te werken die de aanwezigheid op de werkvloer verhinderen of bemoeilijken. Ondertussen - en intenser zodra de medewerker beter functioneert - scherpen we de vaktechnische kennis aan. Dit gebeurt op de werkvloer maar we zetten ook in op de verdere ontwikkeling van de medewerkers door een doorgedreven trainings- en opleidingspakket op maat aan te bieden.

We willen via werk op maat handvaten aanreiken waarmee medewerkers aan de slag kunnen om hun talenten en competenties aan te boren en te ontwikkelen. Doorstroom naar het reguliere arbeidscircuit wordt daardoor voor sommigen haalbaar. Maar de weg is lang en voor velen is dit objectief niet realiseerbaar. Het finaal doel is een zelfstandiger en dus vrijer functioneren.

De Loods geeft vorm aan duurzame tewerkstelling voor de meest kwetsbare groepen in de samenleving. Vanuit dit inzicht speelt de organisatie een toonaangevende en essentiële rol op de arbeidsmarkt.

Het begeleiden van deze "doelgroepmedewerkers" inzake de ontwikkeling van (generieke) competenties vereist een stevig uitgebouwde en gespecialiseerde personeelsdienst. Ook de instructeurs, de verantwoordelijken van de afdeling tuin & klus, de koks ... die onze medewerkers op de werkvloer begeleiden, moeten eveneens aan een specifiek profiel beantwoorden: een stevige vak kennis, leidinggevende capaciteiten en sociale competenties zijn noodzakelijk.

Om de tewerkstelling van deze groep mensen te waarborgen gaan we partnerschappen aan met beleidsmakers, bedrijven binnen en buiten de sociale economie, VDAB, OCMW, steden en gemeenten, middenveld organisaties ...

Ons gezamenlijk werk maakt sterk en biedt dankzij de gespecialiseerde aanpak van maatwerkbedrijf De Loods een job voor ruim 550 mensen*.

Kris Coenegrachts
Voorzitter Ateljee vzw & De Loods vzw

* Vier jaar geleden kwam er een hechte samenwerking tussen maatwerkbedrijf De Loods (meer dan 120 medewerkers) en Ateljee uit Gent (meer dan 450 medewerkers).

“



Vanavond groenteburgers met verse groenten van de boerderij, topkwaliteit, dit vind je nergens anders!

– **Françoise**



Bedankt, Manu en Maurice, om op 13 januari ondanks rotweer en sneeuwbuien mijn tuintje proper gezette hebben aan een scherpe prijs! Tot binnenkort voor meer klusjes!

– **Arlette**

Interessante gesprekjes met mensen, vriendelijke info in verband met de plantjes ...we kunnen altijd wat bijleren. Aangename sfeer bij de lenteverkoop.

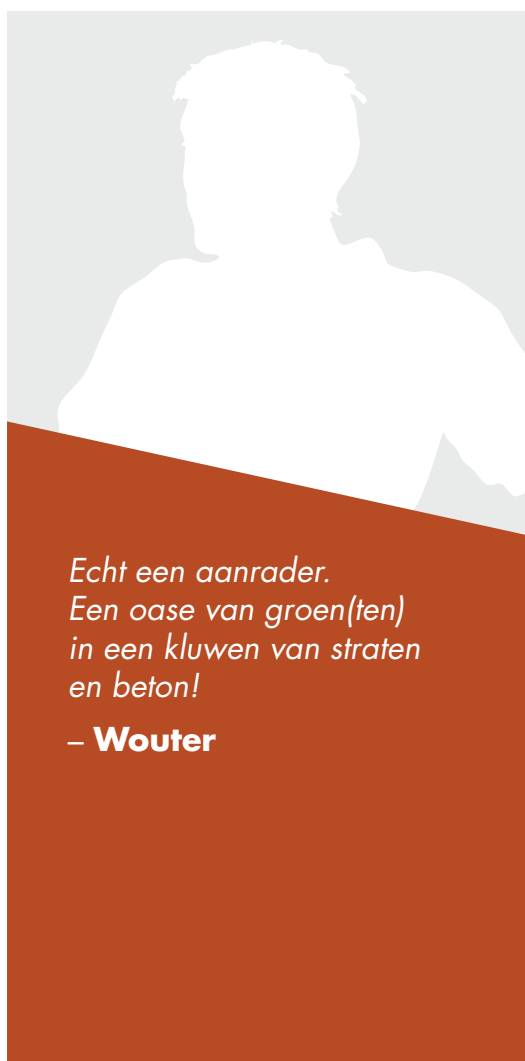
– **Mariejeanne**





Dit is een voorbeeldproject voor heel Vlaanderen, ik hoop dat er nog veel gelijkaardige volgen.

– **Bart Tommelein**
(Vlaamse minister voor energie)
over de samenwerking tussen
Denderstroom en
Boerderij De Loods



*Echt een aanrader.
Een oase van groen(ten)
in een kluwen van straten
en beton!*

– **Wouter**



*Beste, graag liet ik jullie
weten hoe lekker ik jullie
lasagne vind! Als liefhebber
van pure maaltijden neem
ik dagelijks de tijd om te
koken, maar als ik een dag-
je alleen voor mezelf moet
zorgen is jullie gerechtje een
goede oplossing. De toewij-
ding kan je proeven.*

– **Else**

Waarom centen ook voor ons belangrijk zijn

/01 DE LOODS DRAAGS EEN ZEER GROTE VERANTWOORDELIJKHEID

We stellen immers meer dan 120 mensen tewerk in uiteenlopende projecten. Daarnaast bieden we hulpverlening aan mensen die het financieel moeilijk hebben via kortingen in onze sociale restaurants. Om dit draaiende te houden en de tewerkstelling veilig te stellen, is een weldoordacht beleid noodzakelijk.



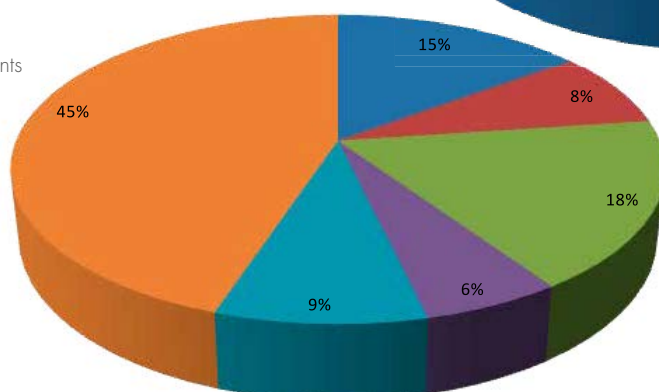
/02 EIGEN INKOMSTEN ZIJN NOODZAKELIJK

Eenzijds krijgen we subsidies voor de tewerkstelling die we realiseren. De mensen die wij tewerkstellen zijn dan ook mensen die door allerlei omstandigheden een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Door hen een job te bieden, komen ze niet in de werkloosheid terecht.

Subsidies alleen volstaan echter niet. Een groot deel van de middelen die we nodig hebben, halen we uit onze eigen activiteiten. 26% komt van de karweien die het Tuin & Klus team doen, 15% komt van de verkoop in de Boerderij en 6% komt van de restaurants. Al deze inkomsten zijn noodzakelijk om de werking van De Loods veilig te stellen.

Waar haalt De Loods vzw haar middelen vandaan?

- De Boerderij
- Klussen
- Tuin
- Sociale restaurants
- Andere
- Subsidies

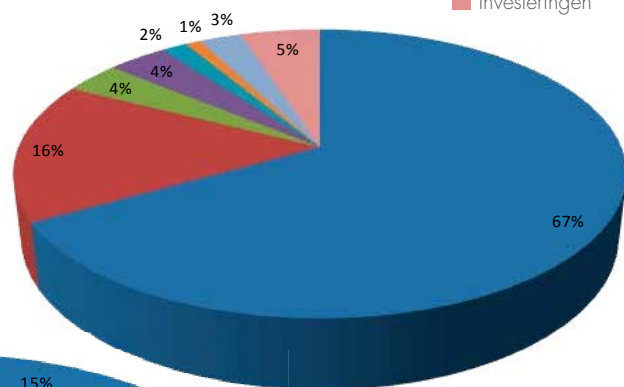


/03 WAAR GAAN DIE MIDDELEN NAARTOE?

Dat tewerkstelling centraal staat in de werking van De Loods, blijkt uit de structuur van de uitgaven. Maar liefst 67% gaat naar personeelskosten. Om dit alles veilig te stellen, zijn een weloordacht beleid, de verkoop in de Boerderij, de klussen bij Tuin & Klus, de ondersteuning van onze partners, de giften ... cruciaal. Onze klanten, de steun van de subsidiërende overheden, maar ook de inspanningen van alle medewerkers van De Loods ... maken ons werk sterk.

Waar gaan de middelen van De Loods vzw naartoe?

- Personeelskosten
- Kosten grondstoffen
- Huisvestingskosten
- Secretariaatskosten
- Transportkosten
- Promotiekosten
- Materiaal & werkingskosten
- Investeringskosten





personeelsbeleid

klaar voor de komende uitdagingen

In het vooruitzicht van de verdere ontwikkelingen binnen het maatwerkdecreet dat ten volle in voege treedt in 2019, willen we onze organisatie **versterken voor de komende uitdagingen**.

In 2016 startten we met het directiecomité met een aantal **visiedagen rond de verdere organisatie-ontwikkeling van De Loods**. Kernvragen die we stelden waren onder meer: "Waar willen we naartoe met de organisatie? Voor welke strategische en operationele uitdagingen staan we? Welke impact zal het maatwerkdecreet en de daaruit voortvloeiende doorstroomtrajecten hebben op onze huidige organisatie? Welke organisatie wil De Loods in de toekomst zijn en kan dat nog in de huidige format? Welke financiële structuur is daar het meest geschikt voor? Hoe gaan we onze afdelingen verder organiseren en waar leggen we onze operationele focus?"

Dit resulteerde in een strategisch proces dat in 2017 binnen het geheel van de organisatie zal uitgerold worden. Uit de strategische doelstellingen van de diverse beleidsdomeinen (algemeen management, financieel beleid, operationeel beleid, HR-beleid) kozen we **7 strategische hoofddoelstellingen**. In 2017 zullen die op hun beurt verder uitgerold worden en vorm krijgen in de diverse organisatieniveaus.

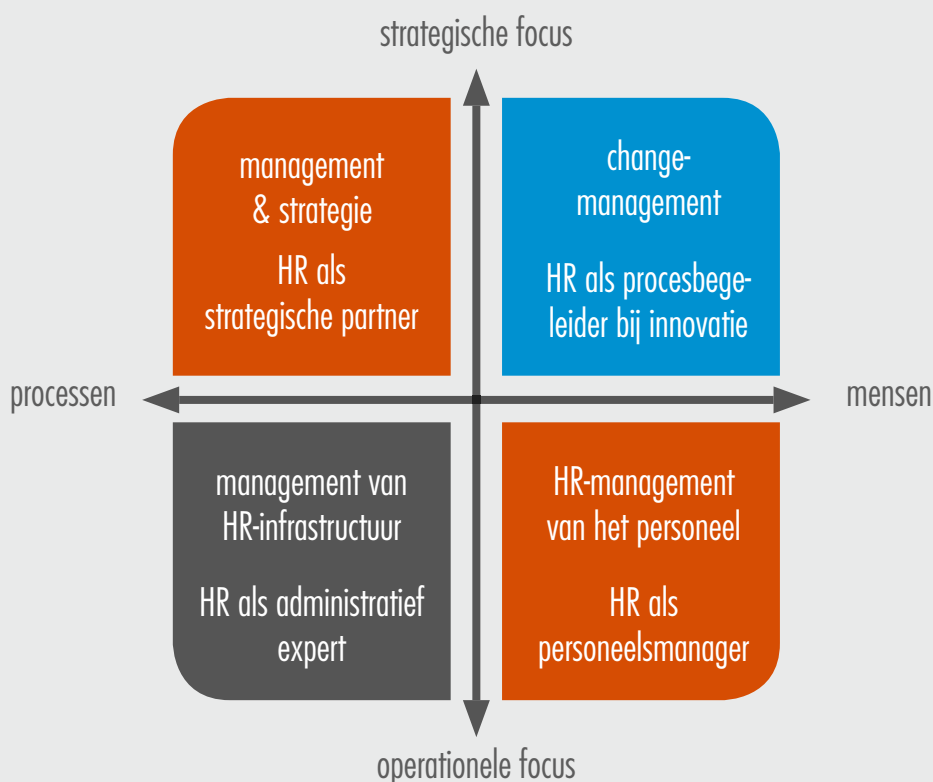
strategische doelstellingen



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

de 4 rollen van HR

Binnen HR ontwikkelden we een model uit dat verder werkt op het Insightsmodel, om de diverse rollen en focus van HR te structureren en vertaalbaar te maken voor het geheel van de organisatie.



We willen de HR-dienst verder uitbouwen in functie van een verdienmodel voor de organisatie, de individuele medewerker en breder de samenleving. Dit doen we via **doorgedreven talent- en competentie management**. HR wil de juiste context creëren om talenten van al onze medewerkers maximaal te ontwikkelen zodat de inzetbaarheid optimaal verloopt, binnen een duurzaam HR-beleid, waarbij we rekening houden met de diverse maatschappelijke tendensen om onze organisatiedoelstellingen te bereiken.

actief & empowerend competentie-management

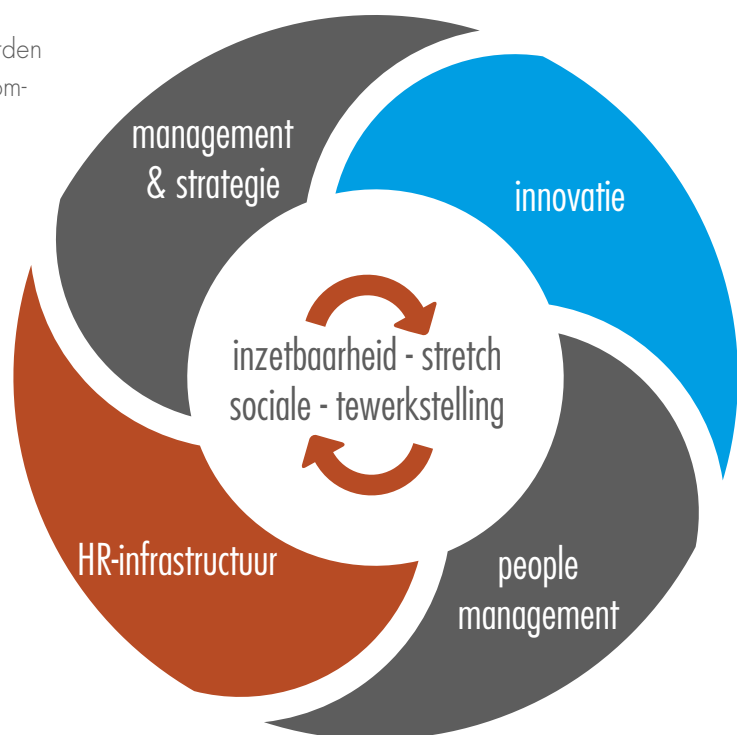
De Loods vzw voert een actief en empowerend competentiebeleid. Het **stimuleren en ontwikkelen van talenten en competenties staan centraal** in ons competentiebedrijf/POP-bedrijf (POP = Persoonlijk OntwikkelingsPlan).

Via functioneringsgesprekken, evaluatiegesprekken en POP-gesprekken (POP-actieplan) worden de individuele competenties (generiek én technisch), de noden, aspiraties en behoeften van de medewerkers in kaart gebracht, geanalyseerd en worden de noodzakelijke ontwikkelacties ingepland, uitgevoerd en periodiek geëvalueerd.

Elke medewerker doorloopt een **systematisch, integraal en versterkend POP-traject**. Aan de hand van het persoonlijk ontwikkelingsplan worden concrete doelstellingen afgesproken en acties omschreven die op regelmatige basis opgevolgd en geëvalueerd worden.

In 2016 werkten we ook gestaag verder aan de **verdieping en de verruiming van de leidinggevende competenties van onze omkadering**.

We organiseerden o.a. intervisietrajecten voor coördinatoren, startten een versterkend leiderschapstraject op voor alle instructeurs in nauwe samenwerking met een externe vormingspartner en hielden intensieve gezamenlijke teamvergaderingen met Ateljee vzw.



doorstroom

Competentieversterking van onze doelgroep-medewerkers is prioritair. Niet enkel in het kader van hun persoonlijke ontwikkeling en functioneren op de huidige werkvloer, maar ook voor zij die mogelijk de stap kunnen en willen zetten naar de reguliere arbeidsmarkt. Medewerkers moeten voldoende versterkt zijn in hun talenten en competenties om te kunnen doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Het **verhogen van de inzetbaarheid** van al onze medewerkers is een prioritaire doelstelling, zodat de **kans op instroom naar de reguliere arbeidsmarkt** mogelijk wordt.

De inzetbaarheid van kwetsbare doelgroepen in de sociale economie verhogen is geen sinecure. Het is als dansen op een slappe koord, om constant het evenwicht te vinden tussen het operationele (zuivere tewerkstelling) én het gegeven van de kwetsbaarheid (bv. verminderde veerkracht, draagkracht, meest diverse psychosociale problematieken...). Toch slagen we er jaar na jaar in om een aantal medewerkers zodanig te versterken dat ze er klaar voor zijn om de stap naar een reguliere tewerkstelling te maken.

In 2016 hebben we bovendien onze methodische aanpak rond doorstroombegeleiding nauwer omschreven en **kende de Vlaamse Overheid ons het individuele doorstroommandaat toe** voor de periode van 1 juli 2016 tot 30 juni 2022. Dit houdt in dat we als organisatie erkend zijn door de overheid om doorstroomtrajecten van medewerkers te begeleiden. **Onze aanpak en doorstroommethodiek werd zo officieel erkend en gevaloriseerd.**

De Loods is dus zo goed als klaar om een vlotte doorstart te kunnen maken naar de regelgeving 'collectief maatwerk' welke effectief (her)start in januari 2019.

We werken dus aan doorstroom maar willen zeker onze medewerkers die de stap nog niet of nooit kunnen zetten niet uit het oog verliezen. Inzetten op duurzame sociale tewerkstelling voor de meest kwetsbare groepen in onze maatschappij blijft onze focus.



activerende werkvloer

In 2016 werd onze **arbeidszorgwerking verder afgestemd op en hervormd naar analogie met het concept “activerende werkvloer”** (cfr. trede 4 van de participatieladder, zie afbeelding).

Via deze activering (her)wint de persoon **stabiliteit op diverse levensdomeinen en verhoogt de kansen op het verkrijgen en behouden van duurzaam werk** binnen het reguliere economische circuit (NEC) als het kan, binnen het beschermde circuit (SW) als het moet.

Dit proces van verandering en doorgedreven transitie werd uiterst behoedzaam en met bijzondere aandacht voor onze meest kwetsbare doelgroep ingezet in 2015 en effectief uitgerold in 2016.

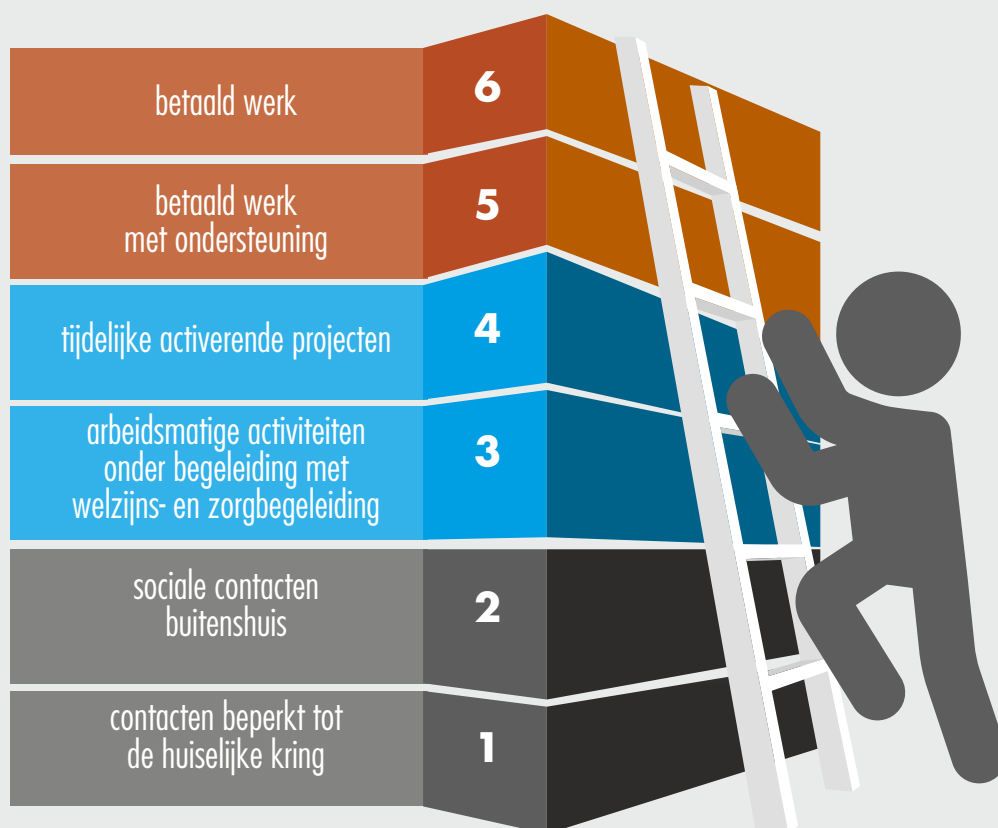
Zo introduceerden we in 2016 veel sterker en zeer concreet het begrip “doorstroom” in onze arbeidszorgwerking. Het woord “doorstroom” gebruikten we om de veranderingen in onze begeleidingsaanpak zeer praktisch te operationaliseren en bespreekbaar te maken naar onze arbeidszorgmedewerkers toe. Deze kwetsbare medewerkers voelen ook aan dat de maatschappelijke context, het bredere veld van de sociale arbeidsmarkt in een pervasief veranderingsproces zit. We verwachten meer en meer dat onze arbeidszorgmedewerkers ernstige inspanningen leveren om een mogelijke effectieve doorstroom naar een betaalde tewerkstelling (in het SEC/NEC) te bereiken.

We gingen het verwachte gedrag van de medewerker nog meer afstemmen op de specifieke arbeidsattitudes die verwacht worden op een reguliere werkvloer. We zijn er ons zeer sterk van bewust dat niet alle arbeidszorgmedewerkers zullen doorstromen naar een betaalde tewerkstelling maar toch nemen we iedereen mee in dit ‘doorstroomverhaal’. Zo willen we alle medewerkers **maximale kansen geven om verder te ontwikkelen en (mogelijk) door te groeien**. Het begrip ‘doorstroom’ willen we hanteren als een breed ontwikkelingsbegrip, we zetten gedurig stappen zetten naar een hoger ontplooiingsniveau en een grotere kwaliteit van leven.

De activerende werkvloer en dito doorstroommethodiek werd verder geoperationaliseerd aan de hand van **drie sturende thema’s: ‘ik en mezelf’ (hoe voel ik me), ‘ik en de ander’ (hoe verloopt de interactie), ‘ik en werk’ (mogelijkheden en kansen, moeilijkheden en drempels)**.

Dit vertaalde zich verder in individuele doorstroomacties (vb. interne stage, jobrotatie, externe stages, individuele coaching ...) en groepsmatige doorstroomacties (bv. gefaseerde groepsmomenten met focus op kwaliteiten en kernkwadranten, non-/verbale communicatie, sollicitatietraining, PC/ICT-vaardigheden ...).

Het model van de participatieladder werd in 2013 door de Vlaamse Overheid geïntroduceerd als **sturend referentiekader bij de uitbouw van het werkgelegenheidsbeleid** en het vertrekt van het inzicht dat werk een middel is om personen effectief en duurzaam te integreren in de maatschappij. De ladder telt 6 treden. De onderste treden worden ingenomen door mensen zonder een arbeidscontract. De bovenste treden door personen die werken binnen de sociale of reguliere economie (trede 5 en 6). De participatieladder is ook een prima instrument om onderscheid te kunnen maken binnen de doelgroep en de interventies/acties hierop af te stemmen.



andere prioriteiten binnen het personeelsbeleid

/01 FACILITEREN VAN DE VERHUIS VAN DE DIENST ADMINISTRATIE EN BOEKHOUDING

In 2016 verhuisde de dienst personeelsadministratie en boekhouding naar de nieuwe gezamenlijke locatie in Erembodegem. Dit zorgde voor een significante verbetering van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Zowel de externe als interne dienstverlening werd verder geprofessionaliseerd. Dit veranderingsproces werd behoedzaam, zorgzaam en met de nodige aandacht én ondersteuning gemonitord door de personeelsdienst. Door deze intensieve begeleiding en het transparant overleg hebben de betrokken medewerkers zich goed aangepast aan deze nieuwe context.



/02 ONDERSTEUNEN EN FACILITEREN REORGA- NISATIE DE BOERDERIJ

Het groei- en veranderingsproces van De Boerderij werd in 2016 geconsolideerd met sterke ondersteuning vanuit de personeelsdienst. De Boerderij bestaat nu uit 3 volwaardige operationele entiteiten: keuken/verkoop, domeinbeheer en productie.

Praktische operationele wijzigingen resulteerden niet alleen in een verdere professionalisering als biologisch tuinbouwbedrijf maar bovendien in extra ontwikkelingsmogelijkheden voor onze doelgroep-medewerkers.

/03 FACILITEREN REORGANISATIE HORECAWERKING

In april 2016 sloot het sociaal restaurant De Zolder de deuren. Het personeel van dit restaurant werd toegevoegd aan de bezetting van het sociaal restaurant De Brug.

De samenvoeging van beide personeelsgroepen werd intensief begeleid en gemonitord door de personeelsdienst. Extra vormingsmomenten (bv. omgaan met diversiteit en veranderingen) faciliteerden dit proces dat bovendien resulteerde in een sterkere uitbouw van onze operationele sociale restaurantwerking met meer tevreden klanten als gevolg.



extern overleg & synergetische partnerschappen

Als lerende organisatie blijven we **nieuwsgierig naar groei en ontwikkeling** en **kijken we met een open blik naar mogelijkheden tot visievorming en verdieping**. Zo participeerden we o.a. aan het Congres Sociale Economie van SST en aan het onderzoek 'profiel van de begeleider en hun toekomstige noden' (geïnitieerd door SST en o.b.v. de SERV).

We willen onze **expertise ook delen met andere organisaties** en geloven in **de kracht van partnerschappen**. We investeerden ook in 2016 in goede contacten met onze partners VDAB, GTB, Stad Aalst, OCMW, diverse regionale en provinciale arbeidszorginitiatieven ... om de samenwerking nog beter op elkaar af te stemmen.

We houden graag de vinger aan de pols m.b.t. tot diverse beleidsontwikkelingen. Een belangrijke ontwikkeling op dat vlak is de **nakende hervorming van art. 60 naar TWE** – tijdelijke werkervaring. In 2017 zal dit verder vorm krijgen.

We participeerden in 2016 o.a. aan volgende **overlegstructuren**: afstemmingsoverleg maatwerk BW & SW met GTB en VDAB, het Platform Arbeidszorg Oost-Vlaanderen (ook lid van de stuurgroep), Regionale Lerende Netwerken Arbeidszorg, Lerend Netwerk Gebruikersparticipatie Arbeidszorg, Werkgroep PC 327.01, Werkgroep HR & VTO van SST ...

In 2016 werkten we intensief samen met het **Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen** (Odisee Brussel). We boden o.a. een leerwerkplek aan en konden zo een extra begeleider, in casu een gezinswetenschapper in spe, inzetten bij de begeleiding van onze arbeidszorgmedewerkers in het project Zorgzame Buurt. Deze erg verrijkende en synergetische samenwerking zorgde bovendien voor een academische return en daagde ons uit tot kritische reflectie over onze werking, methodiek en aanpak.

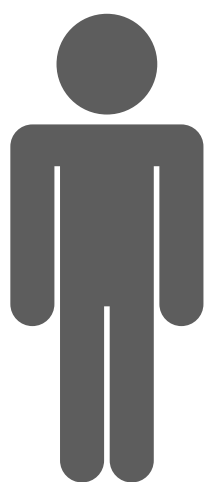


de cijfers

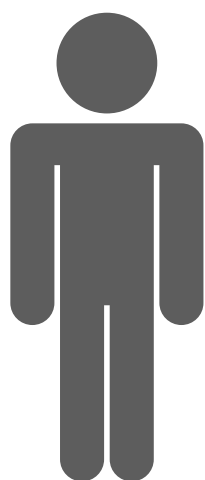
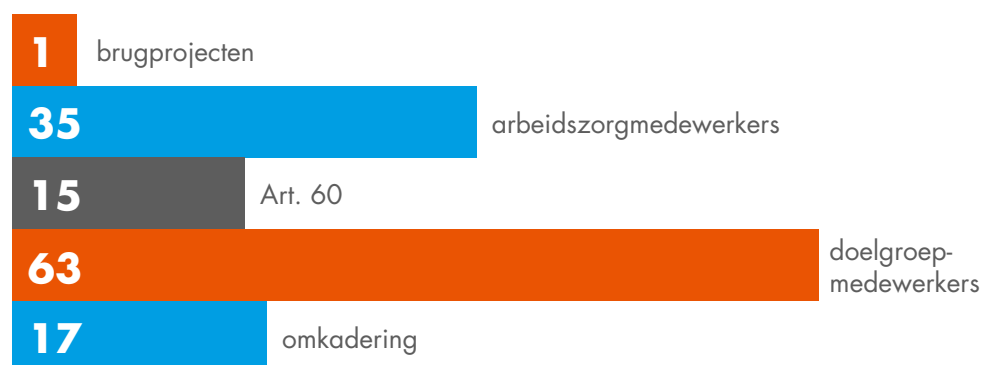
globaal personeelsoverzicht De Loods vzw 2016

Het totale personeelsbestand van De Loods bestaat **131 koppen / 109,91 VTE** verdeeld over de diverse statuten. Duurzame sociale tewerkstelling garanderen en creëren blijft de cruciale doelstelling van De Loods.

We zetten met de personeelsdienst bijzonder in op een **doelgerichte, talentgerichte én waarderende begeleiding** van de meest kwetsbare doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.



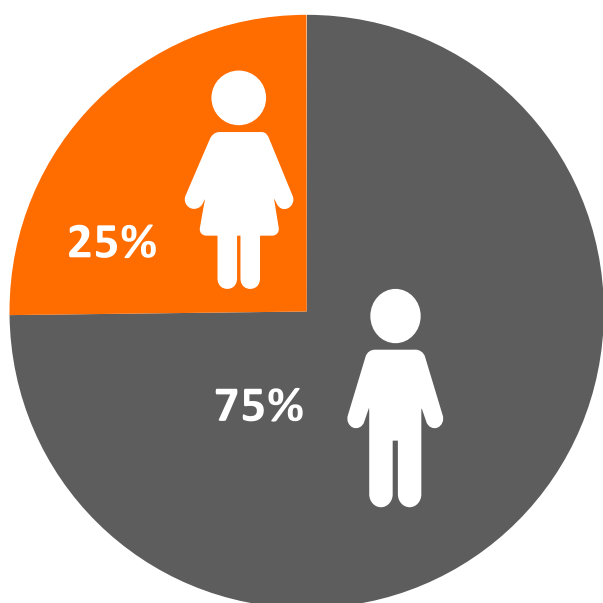
personen (131)



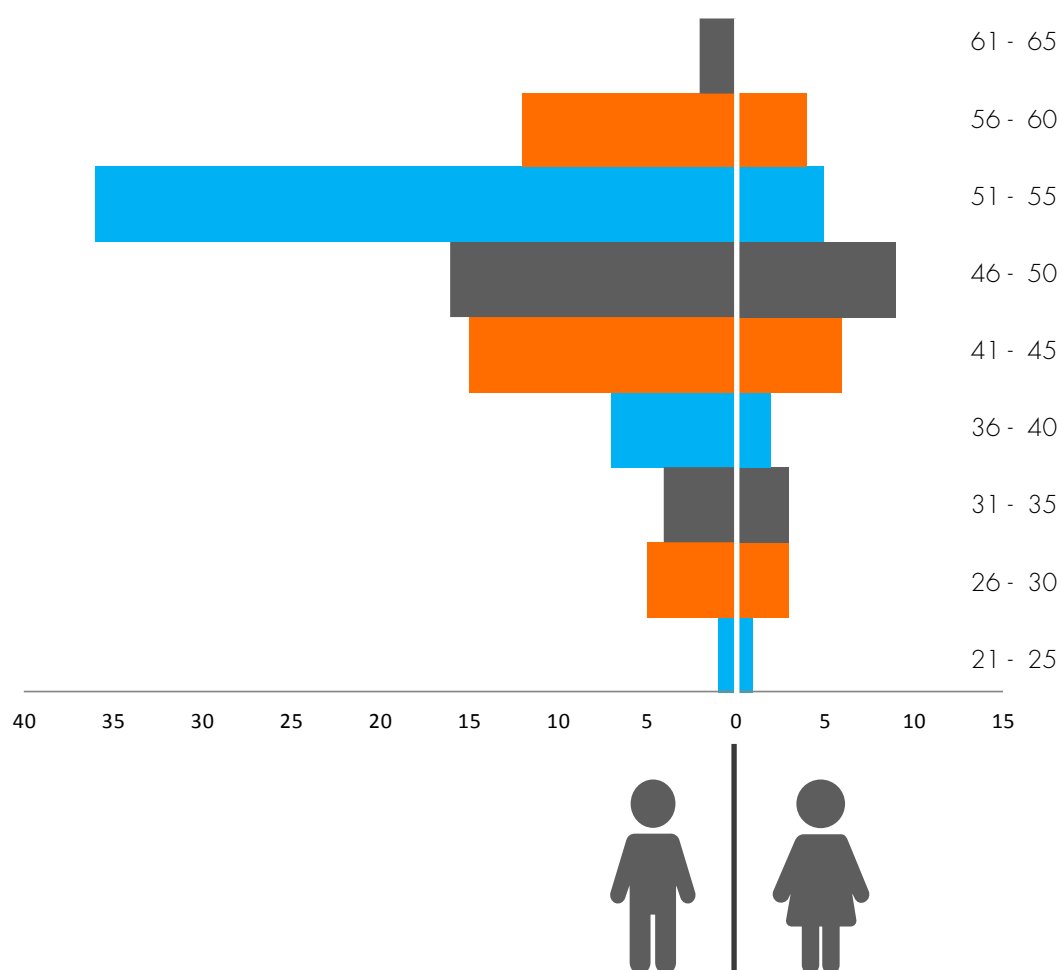
VTE (109,91)



genderdiversiteit De Loods vzw 2016

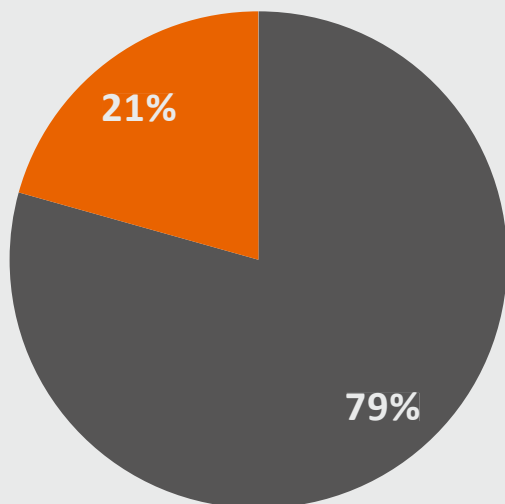


leeftijdpiramide De Loods vzw 2016



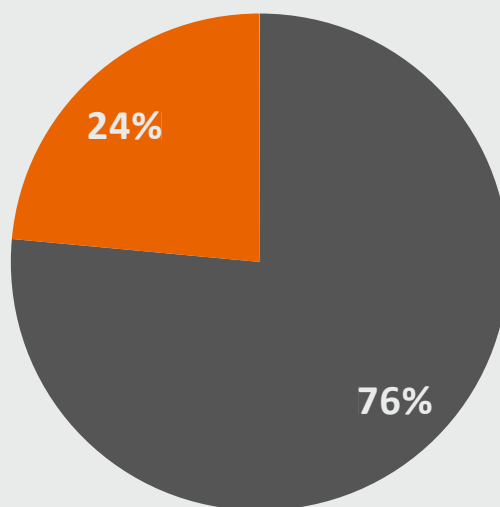
verhouding DG voltijds/deeltijds 2016

■ deeltijds ■ voltijds



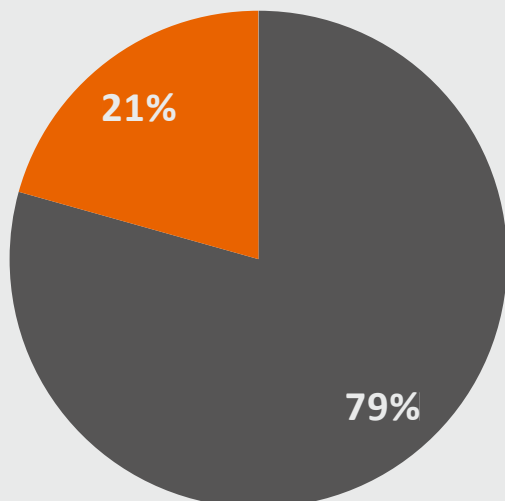
verhouding omkadering voltijds/deeltijds 2016

■ deeltijds ■ voltijds



verhouding DG/omkadering 2016

■ omkadering ■ DG



HR in cijfers

/01 INSTROOM/UITSTROOM

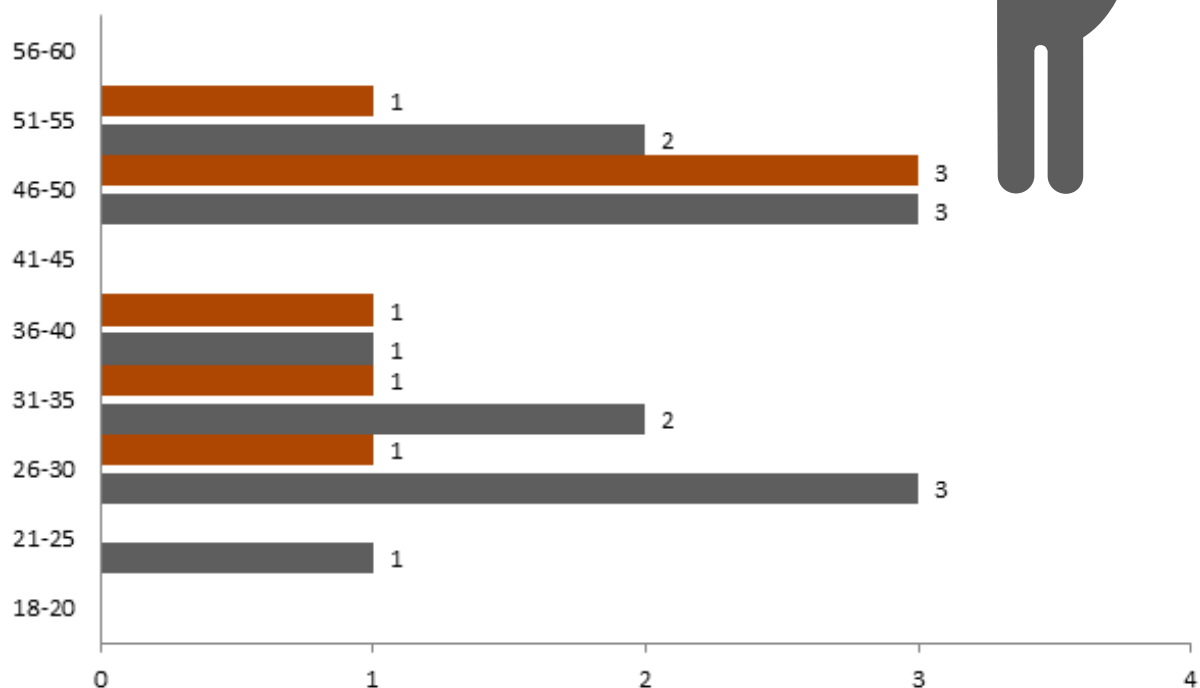
In 2015 zagen we door de invoering van het maatwerkdecreet en het gehanteerde indiceringsinstrument ICF (International Classification of Functioning) een **verschuiving in het profiel van de toegeleide medewerkers**.

Deze trend zet zich door ondanks de schorsing van het maatwerkdecreet in februari 2016 en de herstart van de oude reglementering voor de sociale werkplaatsen. Onze nieuwe doelgroepmedewerkers zijn ook in 2016 globaal jonger en hebben bovendien vaker een duidelijke verstandelijke beperking en/of fysieke moeilijkheden of beperkingen.

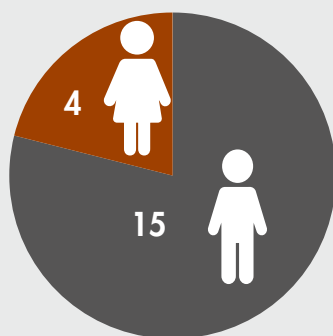
instroom 2016 - leeftijdscategorie

omkadering

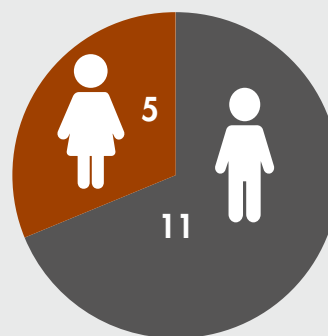
doelgroep



instroom 2016 geslacht



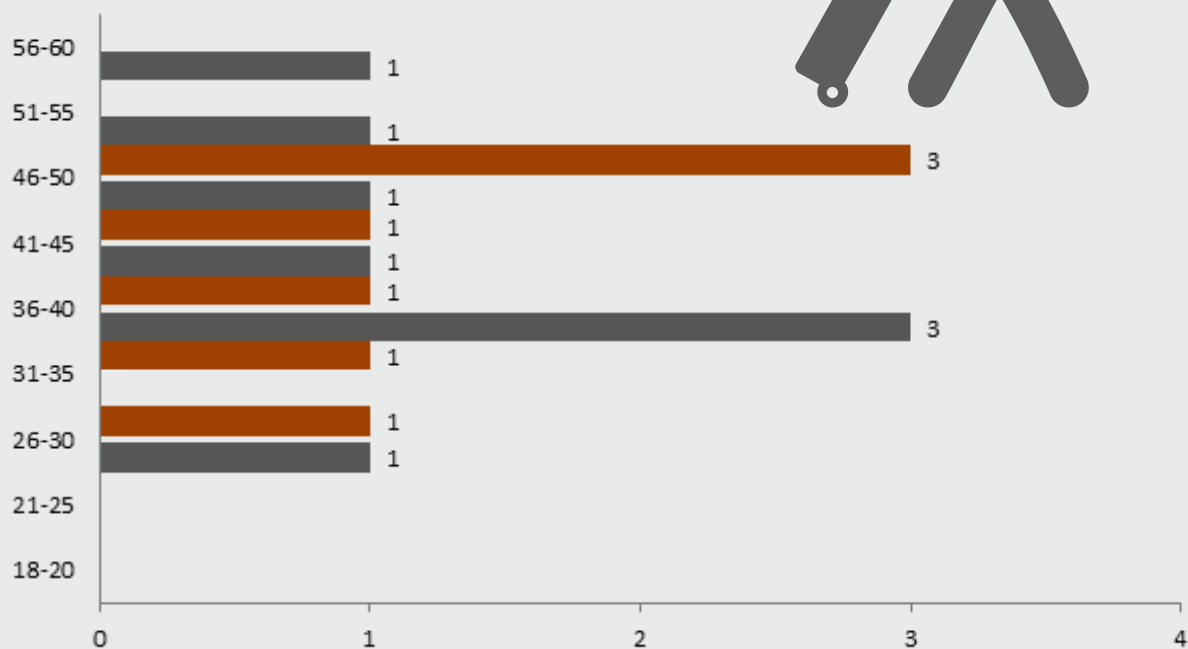
uitstroom 2016 geslacht



uitstroom 2016 - leeftijdscategorie

omkadering

doelgroep



HR in cijfers

/02 ABSENTEÏSME

Het meten van absenteïsme is de belangrijkste indicator voor het opvolgen van de personeelsbezetting op de werkvloer.

Sinds het prikkloksysteem in 2015 in De Loods werd ingevoerd kunnen **belangrijke parameters** zoals het presenteïsme en het absenteïsme veel **efficiënter en effectiever opgevolgd** worden.

In 2016 konden we voor het eerst verzuimpercentages vergelijken en dit leidde tot een sterkere sturing en monitoring van het verzuimbeleid. In het najaar zagen we een stijging van het aantal langdurig zieken, wat een algemene trend is in België.

In 2016 versterkten we ons verzuimbeleid aan de hand van de 'Klaverbladaanpak voor gezond werken in organisaties'. Deze aanpak focust op diverse elementen die evenveel aandacht behoeven:

- Beheersen van verzuim;
- Bevorderen van herstel en snelle werkhervatting/reïntegratie op de werkvloer;
- Versterken van energiebronnen en reduceren van stressoren;
- Verhogen van de weerbaarheid van onze mensen (loopbaanontwikkeling, stresspreventie, assertiviteitscursussen, sterker stil staan bij motivationele aspecten van werk, talentgericht begeleiden ...).

Hierna volgen de diverse acties die in 2016 werden uitgevoerd in dit vernieuwde verzuimkader. Deze acties worden verder geïntensifieerd naar 2017 toe met de uitwerking van een **transversaal vitaliteitsbeleid in De Loods**.

In 2016 werden naast verzuim-/absenteïsme-gesprekken **ook presenteïsme-gesprekken** gehouden. Op die manier valoriseerden we de inspanningen van de medewerkers (vb. als aanwezigheden toenamen, als de Bradfordfactor verbeterde). Tijdens deze persoonlijke coaching/begeleidingsgesprekken worden verbeteringen duidelijk en concreet benoemd en gewaardeerd.

De arbeidsbegeleiders werden versterkt in het voeren van verzuimgesprekken. Dit leidde tot verdieping van hun gesprekcompetenties.

We startten met **periodieke verzuimbeprekingen op de teamvergaderingen van de respectievelijke afdelingen**. Per afdeling werden de verzuimcijfers toegelicht en geduid. We kwamen zo tot een diepere analyse per afdeling en tegelijk faciliteerden we een open debat (bv. Wat is de invloed van leiderschap bij het optreden van een verhoogd verzuim?). Dit zorgde voor een genuanceerde en bredere bewustwording.

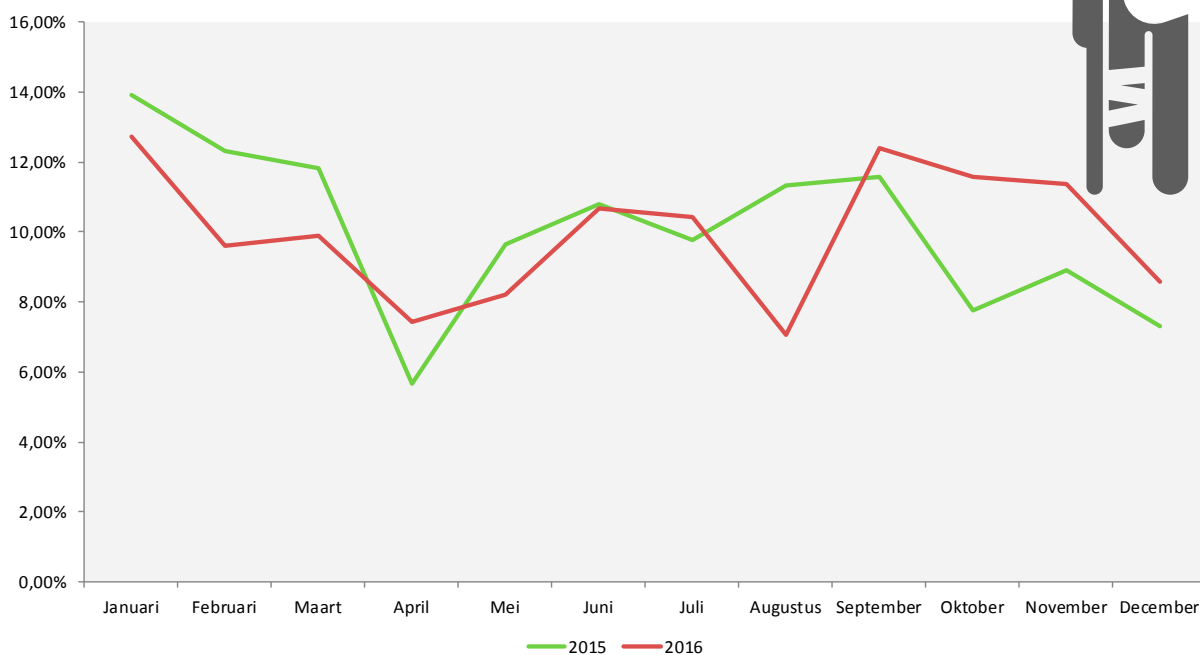
Op regelmatige basis participeerden de arbeidsbegeleiders aan de respectievelijke werkoverleggen (met de doelgroepmedewerkers). De verzuimprocedure werd extra toegelicht. Ook hier werkten we aan een sterkere bewustwording en responsabilisering. **We pakten het verzuim gezamenlijk aan.**

Het onthaal van onze omkadering werd bijgestuurd. We zorgden voor een sterkere aandacht voor het verzuim- en dito aanwezigheidsbeleid. De arbeidsbegeleiders werden sterker betrokken bij het onthaal van nieuwe instructeurs (vb. toelichten van procedures, verduidelijken diverse soorten gesprekken ...).

Tenslotte focusten we tijdens gemixte interviews met de instructeurs en arbeidsbegeleiders o.a. op het belang van het telefonisch contact bij ziektemelding en het terugkomgesprek.

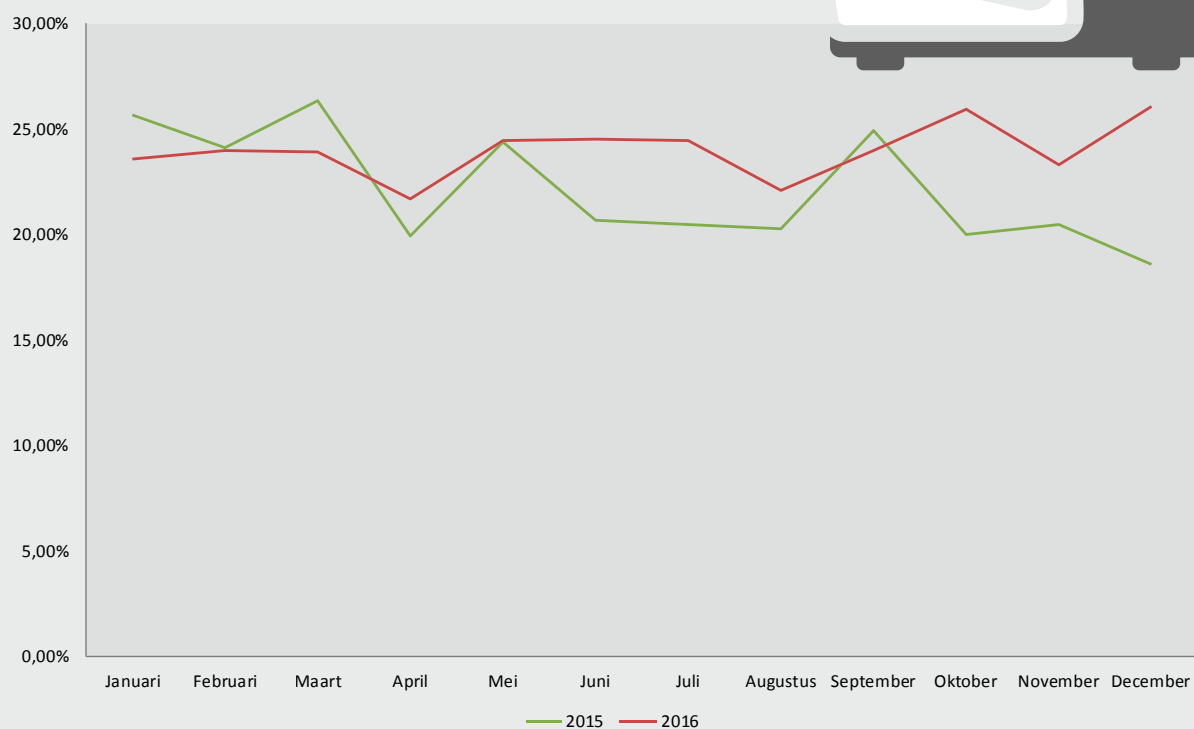
In 2016 konden we voor het eerst verzuimpercentages vergelijken en dit leidde tot een sterkere sturing en monitoring van het verzuimbeleid. In het najaar zagen we een stijging van het aantal langdurig zieken, wat een algemene trend is in België.

vergelijking maandelijks ziektepercentage DG



Wat langdurig zieken betreft, volgt De Loods de tendens die algemeen is in België.
Namelijk een stijging van het aantal langdurig zieken.

vergelijking ziekte % + langdurig zieken



HR in cijfers

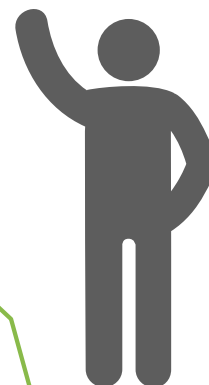
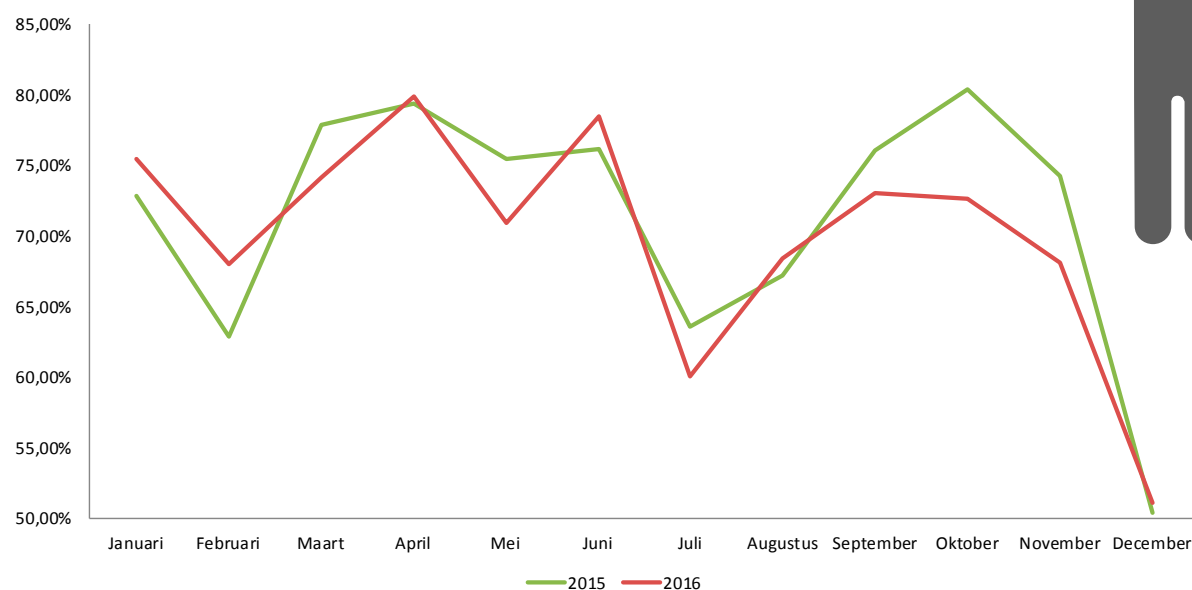
/03 PRESENTEÏSME

Naast absenteïsme monitoren we ook presenteïsme.

We hebben de **graad van aanwezigheid op de werkvloer vastgelegd op 70%**.

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.

vergelijking maandelijks presenteïsme DG



vorming, training & opleiding

Onze vormingsaanpak omvat alle activiteiten die een ontwikkelingsgerichte doelstelling hebben. We willen gedurig de kennis en vaardigheden van al onze medewerkers vergroten, verdiepen en verbeteren. We hopen zo te komen tot een verdere **aanscherping en verruiming van de technische én generieke competenties**. Er werden zowel interne als externe vormingen gevolgd. Hierna volgt een niet-limitatieve opsomming:

doelgroep

Empowerende groepsmomenten en sollicitatietraining i.k.v. doorstroom arbeidszorg, diversiteit op de werkvloer - allemaal anders, hef en til, Nederlands, hygiëne, assertiviteit, oordeel in je voordeel, cursussen klantvriendelijkheid op maat voor alle medewerkers van De Boerderij en de afdeling Tuin & Klus ...

omkadering

Doorstroomgericht werken, technische vaardigheden aanleren op de werkvloer, werken met POP, voeren van functioneringsgesprekken, inleefdagen voor arbeidsbegeleiders, opleiding schuldenproblemen, cursus begeleiden op de werkvloer (voor nieuwe instructeurs) en herbronningscursussen ...



In 2016 werden verschillende (ook transversale) **intervisiemomenten** georganiseerd. Het doel van een intervisie is **om het eigen functioneren als begeleider te verbeteren**. Het gaat erom om elkaar op basis van ervaringen te raadplegen. Er worden situaties besproken, die betrekking hebben op het werk en het persoonlijk functioneren, waarbij uitwisseling en leren van de eigen ervaring en die van anderen centraal staan.

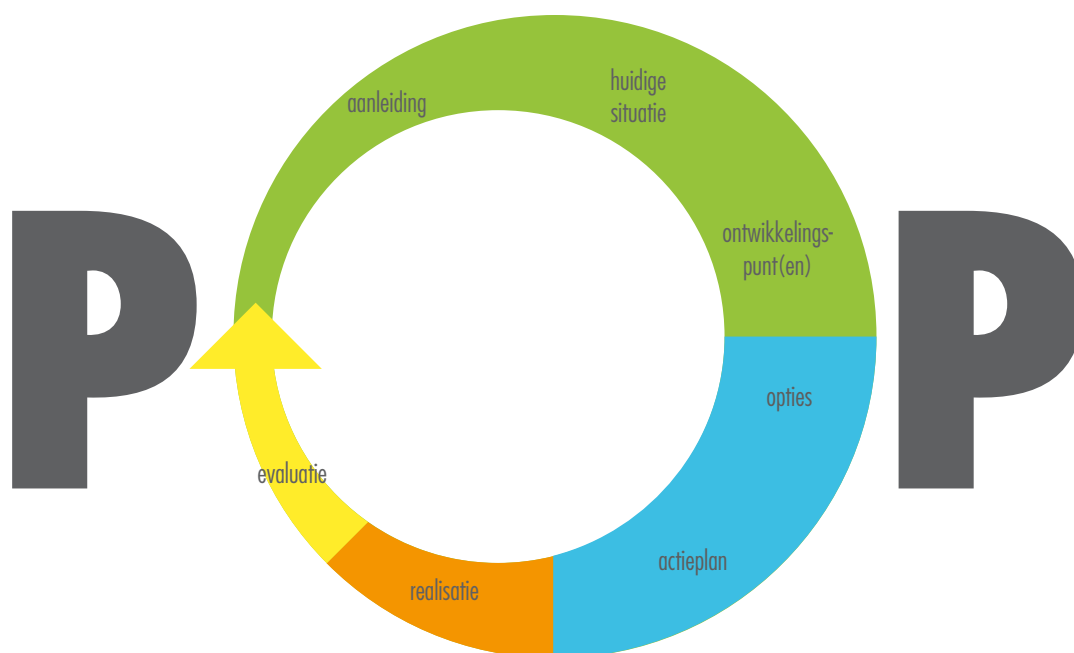
Ter aanvulling en verrijking van de **wekelijkse teammomenten van de personeelsdienst** (waarbij o.a. de trajecten van onze medewerkers ook op metaniveau besproken, bewaakt en bijgestuurd worden) werden periodische **gezamenlijke overlegmomenten met het team arbeidsbegeleiding/VTO van Ateljee vzw** ingepland. Deze gezamenlijke teams zorgden ook in 2016 voor een kruisbestuiving, wederzijdse synergetische versterking en competentieversterking, verruiming en verdieping van de arbeidsbegeleiders.

Tijdens deze gezamenlijke lerende teams werd gedurende 2016 in het bijzonder gefocust op het versterken van diverse gesprekmethodieken en het samen beter in kaart brengen van onze (arbeids) begeleidingsprocessen en het globale (leer)traject dat elke medewerker (ongeacht zijn statuut) doorloopt in onze organisatie. **We startten met het concipiëren van een overzichtelijke flowchart van de arbeidsbegeleiding**. Hieraan werken we verder in 2017.

verdere inbedding van de POP-methodiek

Vanuit het voeren van het POP-gesprek wordt het **POP-actieplan** opgesteld **met concrete en haalbare doelstellingen per persoon**. In 2016 werd dit (begeleidings)instrument/deze methodiek ook ten volle ingezet bij de begeleiding van alle art.60-medewerkers.

In 2016 werden intervisiemomenten georganiseerd in alle afdelingen waarbij de individuele POP-actieplannen van alle medewerkers werden besproken met het team arbeidsbegeleiding, alle betrokken instructeurs en coördinator. De **gedragenheid van de POP-methodiek** werd op die manier **verder versterkt** (niet enkel de tandem arbeidsbegeleider en instructeur, maar ook de respectievelijke coördinatoren zijn zo sterker betrokken bij en op de hoogte van het individuele traject van de medewerker). Er wordt zo een duidelijke koppeling gemaakt met het team-/afdelingsontwikkelingsplan. Op deze manier slaagden we erin om op een bijzonder praktische manier onze visie van POP-bedrijf/competentiebedrijf sterker te operationaliseren.



klare taal op de werkvloer

een bijzonder VTO-project

In 2016 deden we een eerste aanzet tot **ontwikkeling van een taalbeleid** voor De Loods. Dit resulteerde in een kick-off inspiratiesessie 'Klare Taal op de werkvloer' ('Hoe krijg ik het gezegd op de werkvloer'). Dit wordt verder geconcretiseerd met diverse taalworkshops ter versterking van de instructeurs.

Samen met de instructeurs gaan we zo op zoek naar manieren om **duidelijker te communiceren met de doelgroepmedewerkers**. Tijdens deze trainingen worden basisregels rond 'klare taal' aangereikt en toegepast. Er wordt uitsluitend gewerkt met de voorbeelden van de instructeurs zelf of met de situaties die de trainer opmerkte tijdens diverse observatiemomenten. Er wordt een aanzet gegeven om bestaande (begeleidings) instrumenten aan te passen en om eenvoudige en meer werkbare communicatietools te introduceren.



welzijn & preventie

We zetten in 2016 nog sterker in op welzijn op het werk (zowel fysiek, psychisch als sociaal) samen met de interne preventieadviseur. We zorgden dus niet enkel voor 'Hef en Til' cursussen maar hadden ook aandacht voor psychische problematieken zoals burn-out. Een van de arbeidsbegeleiders startte zelfs met een specifieke opleiding tot 'Burn-Out-Coach'.

Onder het promoten van welzijn en preventie verstaan we ook EHBO, veilig gebruik maken van werkmiddelen, brandpreventie ... Aan de hand van **de toolbox-methodiek** gaven we heel praktische laagdrempelige **korte opleidingen omtrent veiligheid op de werkplek in situ**. Volgende items kwam aan bod in 2016: veilig gebruik van ladders, brandblussers, werkschoenen, handschoenen ... Veiligheid wordt zo tot op de werkplek en heel dicht bij de medewerker gebracht.

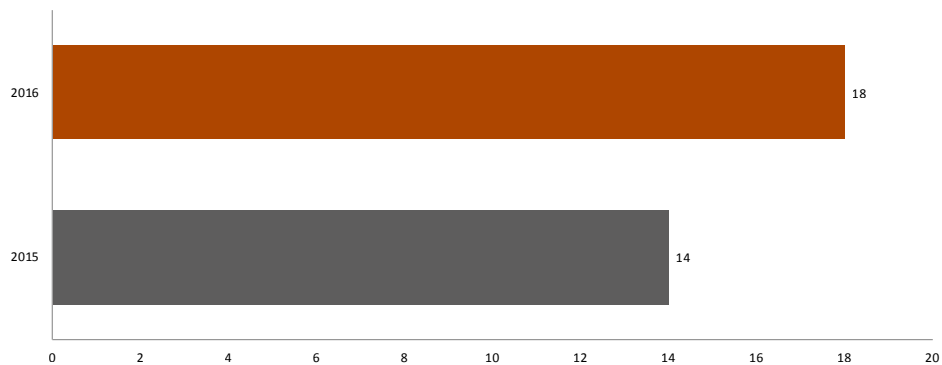
Verder werken we ook met een **DAP (dynamisch actieplan preventie)** dat op alle locaties praktisch opgenomen wordt. De preventieadviseur staat in voor de opvolging van het actieplan samen met de locatieverantwoordelijke(n). Via het DAP worden actiepunten concreet opgenomen en zijn we continu aan het verbeteren. Een afprint in kleur geeft de stand van zaken weer en is door elke werknemer te raadplegen; groen = afgewerkt, geel = bezig, wit = nog op te nemen. Het DAP wordt ook telkens op het CPBW toegelicht per locatie.

Er werden **EHBO-koffers** op de locaties en in alle vrachtwagens voorzien. In 2017 zullen 15 medewerkers opgeleid worden tot 'aangeduide personen EHBO' en 5 omkaderingleden tot 'bedrijfseerstehulpverlener' zodat we in 2018 met Green Cross van start kunnen gaan.

In het najaar van 2016 zijn we met de afdeling Tuin & Klus (35 personen) de **opleiding 'Sirk Sekuur'** gestart. Sirk Sekuur is een coachingsprogramma naar veiligheidscultuur in de organisatie. Een voldoende aangepaste infrastructuur en goed ingevoerde procedures en werkinstructies zijn onvoldoende om ongevallen te voorkomen. De procedures moeten wel degelijk worden opgevolgd. Deze opleiding draagt bij tot het opstellen van een aantrekkelijk en eenvoudig gedragsobservatieprogramma, op maat van de organisatie. Medewerkers leren observeren en waarnemen van risico's zodat ze er bewust mee kunnen omgaan.

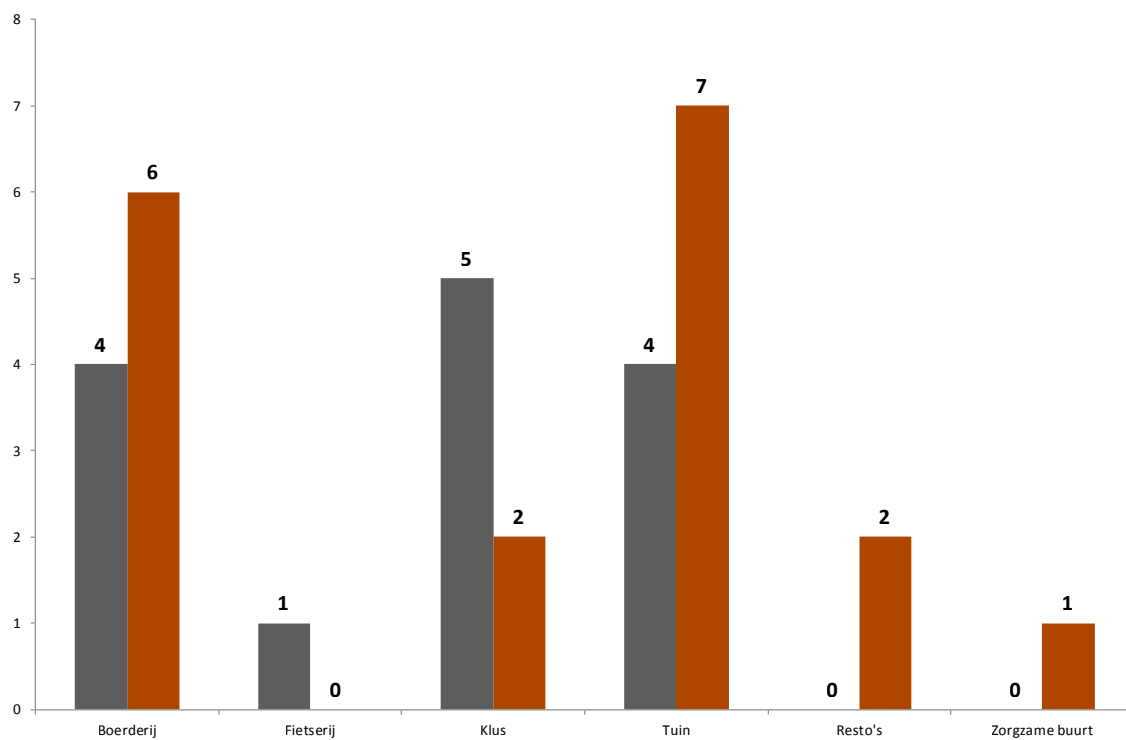


aantal arbeidsongevallen De Loods vzw



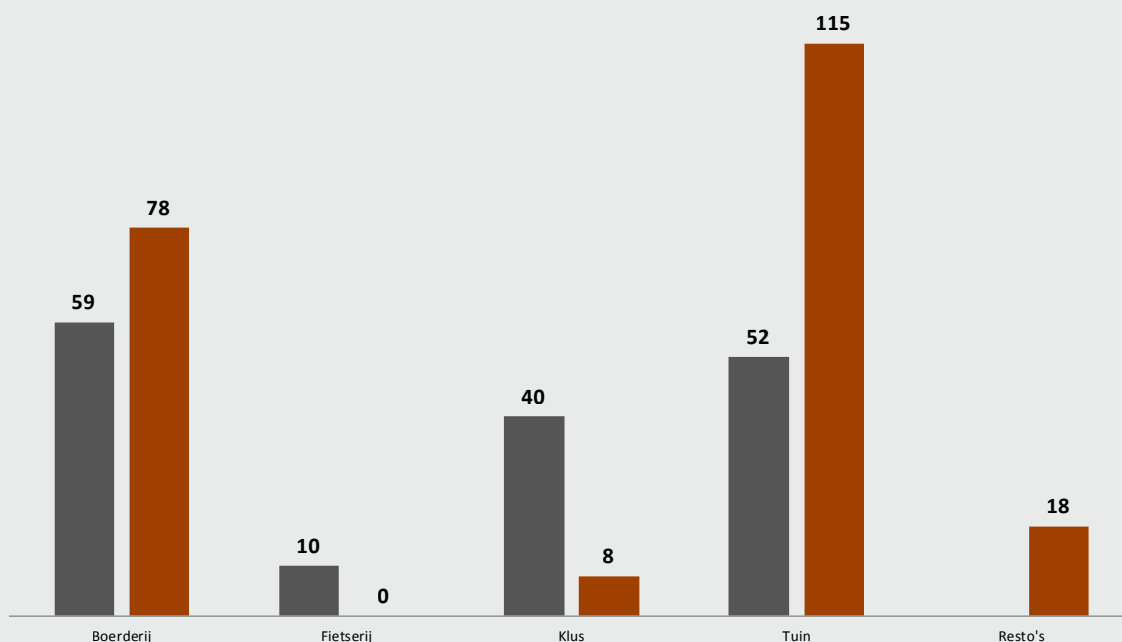
aantal arbeidsongevallen per afdeling

■ 2015 ■ 2016

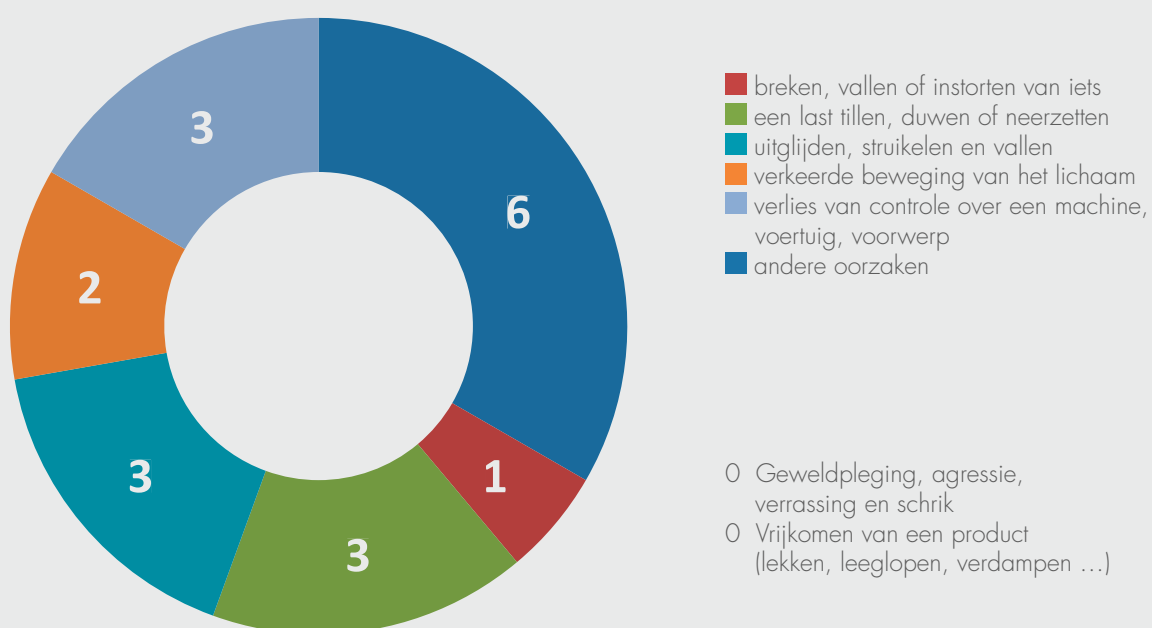


aantal afwezige dagen per afdeling

■ 2015 ■ 2016



oorzaken arbeidsongevallen 2016





tewerkstellings- projecten

Boerderij

/01 NIEUWE COÖRDINATOR

In september 2016 werd **Bruno Eeman** aangetrokken als nieuwe coördinator om de ploeg van de Boerderij te versterken.

Patrick De Swaef, vorige coördinator en bezieler van de Boerderij, blijft een belangrijke rol spelen. Na 25 jaar inzet voor de boerderij, wordt hiermee de overdracht tijdig voorbereid.

Bruno heeft een achtergrond van bedrijfsbeheer en landschapsarchitectuur. Daarnaast is hij nauw betrokken bij sociale projecten in regio Aalst.

/02 PAKKETTEN

De groente- en fruitpakketten blijven het paradepaardje van de Boerderij.

Wekelijks verdelen we 400 pakketten. Dit project is mede mogelijk dankzij de **30 afhaalpunten en 5 voedselteams**, geografisch verspreid tussen Brussel en Gent.

De omzet verwezenlijkt in 2016 loopt nagenoeg gelijk met die van 2015.

Om een terugval te voorkomen, werd een nieuw strategisch en commercieel plan opgezet, met uitvoering in 2017.

- Nieuwe afhaalpunten: Melle, Erembodegem en nieuw voedselteam in Wetteren
- Prijswijziging pakketten: stijging met 1 euro
- Gerichte promo-acties



/03 SAMENWERKING DE LOODS EN ATELJEE

Volgens de formule $1+1=3$, waarbij synergie niets anders dan voordelen biedt, werd de samenwerking tussen Het Landhuis van Ateljee vzw en De Boerderij, verder doorgedreven.

- Kennis en ervaring worden op permanente basis uitgewisseld.
- De geoogste groenten worden gezamenlijk aangeboden aan onze externe afnemers.
- Doorgedreven afstemming van de teeltplannen, om het assortiment van de pakketten zoveel mogelijk met onze eigen groenten te voorzien.

/04 INVESTERINGEN

waterbekken

In 2016 werd werk gemaakt van een wateropslagplaats. Achter de nieuwe serre pronkt een waterbekken van maar liefst 8.000 m³. Deze wordt gevoed door het hemelwater afkomstig van onze serres en boerderijgebouwen. De wateropslag is noodzakelijk om alle plantenbedden dagelijks van water te voorzien.

drainage

Door het uiterst vochtige voorjaar van 2016, heeft ons teeltveld zwaar geleden onder het overvloedige water. Hierdoor zijn bepaalde teelten volledig teloor gegaan. Dankzij de steun van Inner Wheel club Aalst-Noord, hebben we noodzakelijke drainagewerken kunnen uitvoeren. Op 80 cm diepte werd 2 km drainagebuizen geplaatst. Dit zal ons toelaten om het veld vroeger in het voorjaar te bewerken.



winkel

Om onze eigen winkel verder uit te bouwen, werd beslist om de wekelijkse zaterdagmarkt stop te zetten. Het non-food aanbod in de winkel werd uitgebouwd. We profileren ons als een biologisch en ecologisch voedingswinkel met een uitgebreid assortiment van groenten en een beperkt, maar kwalitatief, assortiment van brood en zuivel.

Om de ecologische voetafdruk zo laag mogelijk te houden, bieden we zoveel mogelijk producten afkomstig van de lokale producenten. We richten ons duidelijk naar de biobewuste consument.

productie keuken

Onze vegetarische lasagne en huisgemaakte pickles blijven onze toppers.

Er werd beslist om dit bestaand assortiment uit te breiden met nieuwe bereidingen, zoals vegetarische spaghetti saus. Dit wordt aangeboden in de loop van 2017.

Bestaande producten, die in de schaduw waren gebleven, kregen nieuwe aandacht: de verpakking van onze groenteburger werd voorzien van een hedendaagse verpakking en voor de pickles zonder suiker werd een nieuw etiket ontworpen.



Tuin & Klus

/01 OPTIMALISEREN VAN DE WERKING

Tuin & klus heeft een breed klantenpallet : particulieren, bedrijven, scholen en overheden.
In 2016 werd de werking op verschillende niveaus geoptimaliseerd:

tuingerelateerde klussen

Het klussenteam concentreert zich minder op diverse kleine klussen en schilderwerken, maar spitst zich nu toe op tuingerelateerde klussen zoals het aanleggen van verhardingen.

optimale opvolging leidt tot nog meer kwaliteit

Er werd een CRM-softwarepakket aangekocht dat garant staat voor een beter opvolging van de werken en een betere nazorg. Dit leidt tot een nog betere kwaliteit.

commerciële binnendienst

In 2016 werd beslist de afdeling te versterken met een medewerker commerciële binnendienst. Opstart is voorzien in het voorjaar 2017.

elektronisch gereedschap

In 2016 werd maximaal overgeschakeld op elektronisch gereedschap. Motivatie hiervoor was milieuzorg maar dit gereedschap is ook gebruiksvriendelijker voor onze medewerkers.



/02 FINALISERING PRO-DOMO

Pro-DoMo is een project van het platform AIPA (Aging in Place Aalst). Het project wil testen welke infrastructurele, sociale en maatschappelijke voorwaarden ingevuld moeten worden om ouder te kunnen worden in de eigen leefomgeving. AIPA wil dit bereiken door ouderen aangepast te laten wonen. De focus ligt op het tegengaan van vereenzaming en de betaalbaarheid van wonen en zorg. AIPA besteedt dan ook bijzonder aandacht aan sociaal zwakkere doelgroepen.

De Loods stond in voor de verbouwing van een woning gelegen op de Groenmarkt in Aalst. Onze medewerkers werkten mee aan de verschillende facetten die bij zo'n verbouwing komen kijken en namen deel aan het volledige bouwproces. Een kleine greep uit de activiteiten: ontmanteling en afbraak, plaatsen van riolering, gieten van een vloerplaat, plaatsen van wanden en plafonds, isoleren van de woning, bepleisteren ...

Na de opening konden geïnteresseerden gedurende een bepaalde periode effectief hun intrek nemen in de woning. Uit een bevraging bleken vooral de activiteiten van de afdeling Tuin & Klus van De Loods aantrekkelijk voor deze doelgroep.

Dankzij het project Pro-DoMo leerden onze medewerkers nieuwe vaardigheden wat hun kansen op doorstroom enkel maar kan vergroten.



Zorgzame Buurt

Met de ploeg van Zorgzame Buurt **verwijderen** we **zwerfvuil in Aalst, Erpe-Mere en Haaltert**. We doen dit in opdracht van de Stad Aalst en gemeentes Erpe-Mere en Haaltert. Enerzijds zijn er vaste plaatsen waar zwerfvuil wordt geverimd, 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.

In 2016 waren 18 personen aan de slag binnen Zorgzame Buurt, waarvan 6 in Erpe-Mere en Haaltert. Het betreft een groep met gemotiveerde medewerkers, die veel waardering krijgen van de opdrachtgevers.

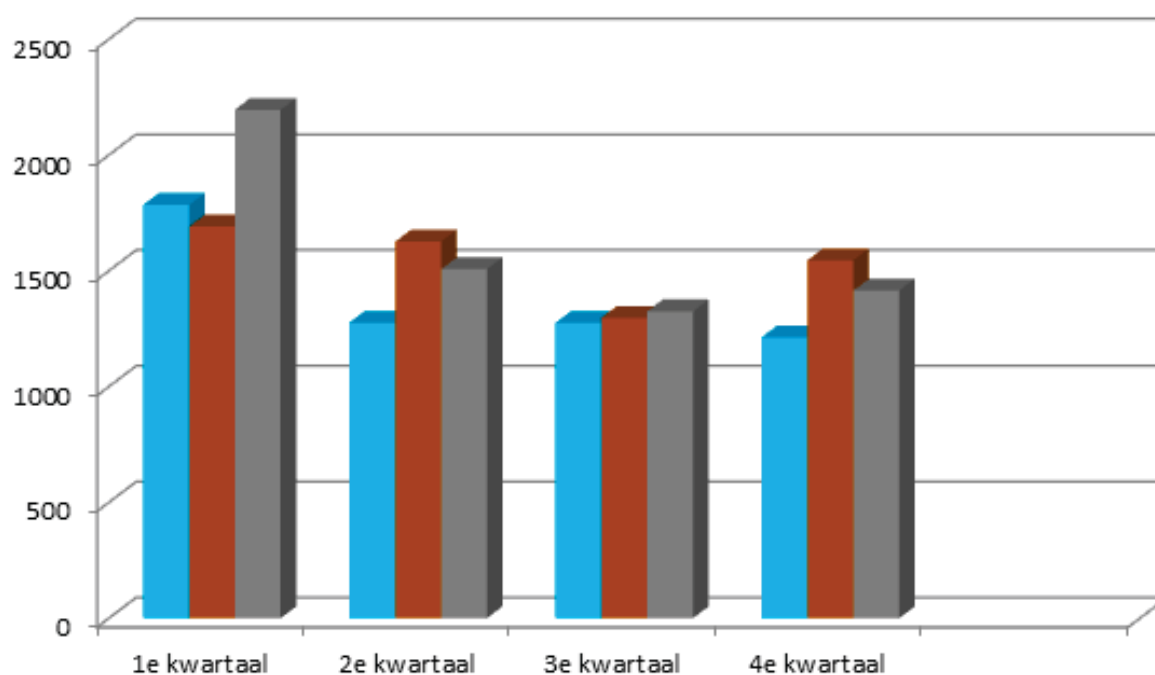
In Aalst, waar we 4 dagen per week ruimen, werden in totaal **6.444 vuilniszakken zwerfvuil** opgehaald en **10.505 uren gepresteerd**.

Als we 2014 vergelijken met 2015, merken we een grote stijging van het aantal vuilniszakken (5.548 in 2014, 6.555 in 2015). In 2016 waren dit er terug iets minder, nl. 6.444.

Tijdens het eerste kwartaal ruimde de ploeg steeds een veel groter aantal vuilniszakken. Dit heeft te maken met het ruimen na carnaval. Tijdens die dagen worden dan ook extra medewerkers ingezet.

aantal ingezamelde vuilniszakken Aalst

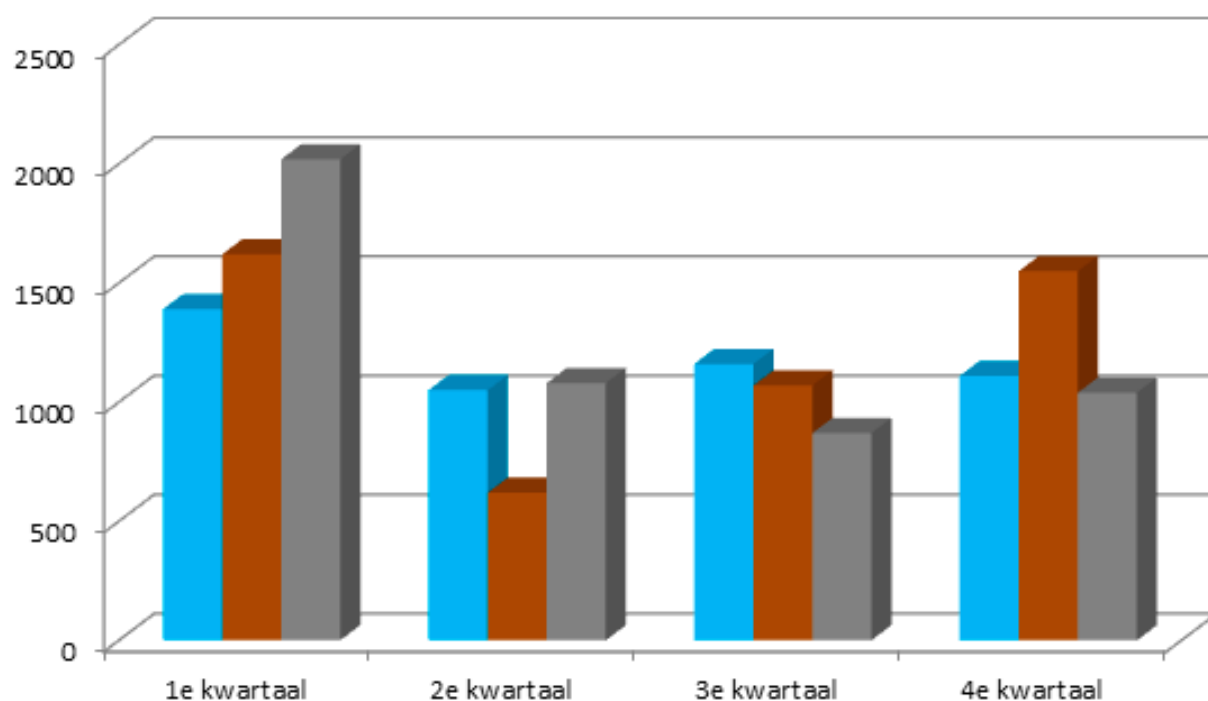
■ 2014 ■ 2015 ■ 2016



Wekelijks wordt **op vrijdag in Haaltert** geruimd. In 2016 troffen onze medewerkers er **5.009 kg zwerfvuil** aan. Ook het ruimen na de markt is één van onze opdrachten. Tijdens het 1ste kwartaal van 2016 kunnen wij een opmerkelijke hoge stijging waarnemen van het aantal geruimde kg zwerfvuil in vergelijking met de voorgaande jaren. Dit heeft te maken extra opdrachten die wij kregen van de gemeente Haaltert om te ruimen.

aantal ingezamelde kg vuilnis Haaltert

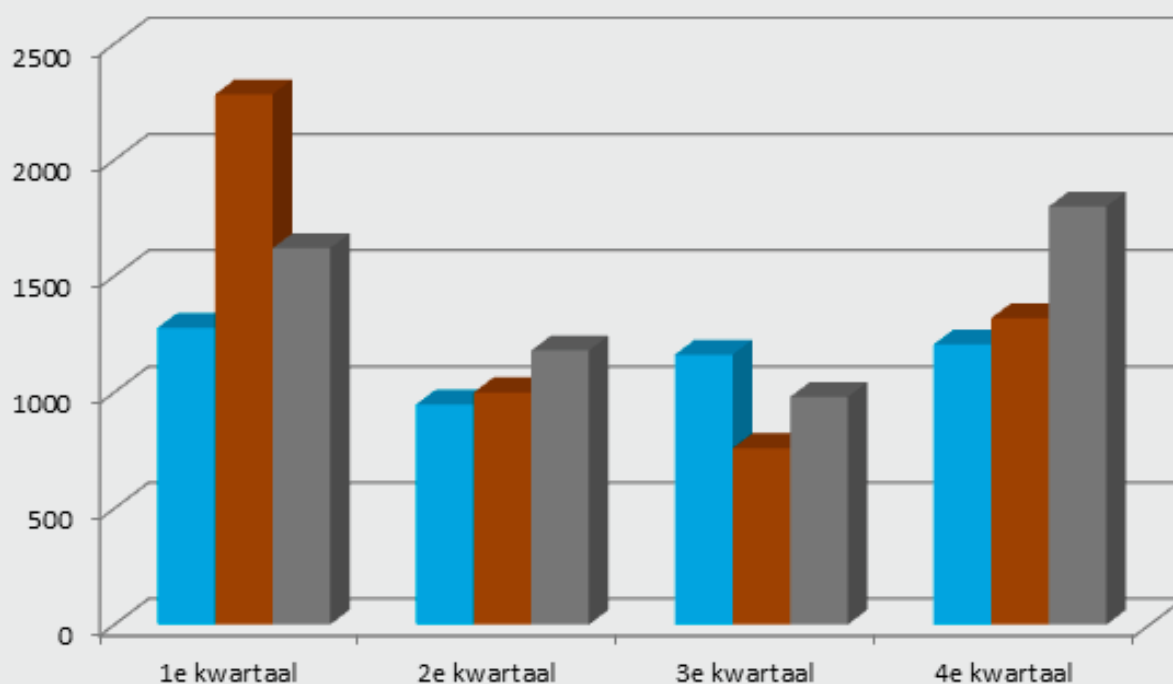
■ 2014 ■ 2015 ■ 2016



Op dinsdag werkt één van onze ploegen in **Erpe-Mere**. In totaal ruimden zij in 2016 **5.580 kg zwerfvuil**. In het eerste kwartaal van 2015 noteerden we een ongebruikelijk hoog aantal kg ingezameld zwerfvuil. Dit heeft te maken met het ruimen van de Gentsesteenweg naar Erondergem op 13/1 en 3/3 (ruimen na de Cyclo-cross). In 2016 was dit niet het geval.

aantal ingezamelde kg vuilnis Erpe-Mere

■ 2014 ■ 2015 ■ 2016



Ook in 2016 werd **vorming voor de medewerkers voorzien**. Het thema **klantvriendelijkheid** kwam in het voorjaar aan bod. Medewerkers van Zorgzame Buurt zijn een uithangbord van onze organisatie. Ze verplaatsen zich met de bus of camionette naar de route; lopen zichtbaar over de straten en in de parken. Soms worden ze aangesproken door een vriendelijke bejaarde. Kortom, hun gewaardeerde aanwezigheid springt in het oog.

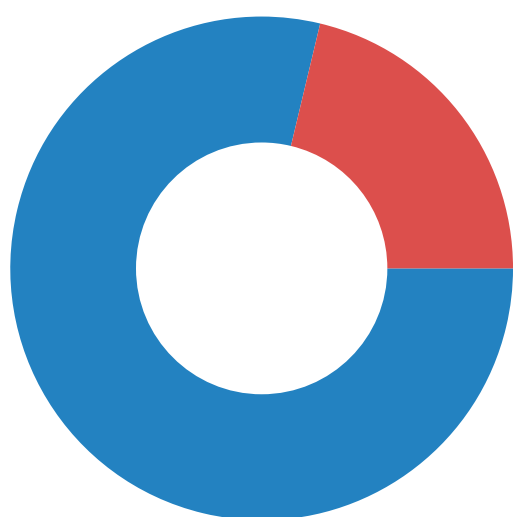
In het najaar werd bijscholing georganiseerd rond **brandpreventie**. Veiligheid en gezondheid is ook voor deze ploeg belangrijk. Dit kwam ook aan bod in de vorming rond **hef-en tiltechnieken**. Ook tijdens het wekelijks werkoverleg met de medewerkers hebben wij hier oog voor.

sociaal restaurant

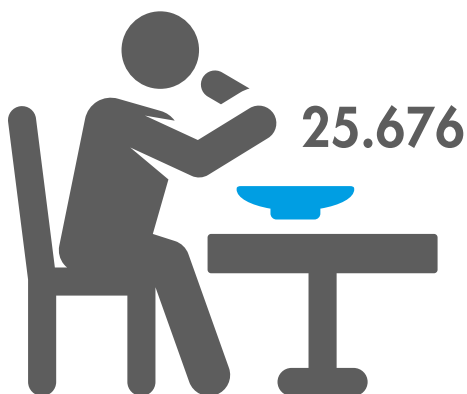
In 2016 serveerden we in restaurant De Brug **25.676 maaltijden**, waarvan **67%** werd verkocht aan een reductietarief. Het restaurant heeft gemiddeld z'n 100 klanten per dag.

In april 2016 werd restaurant De Zolder om organisatorische redenen **gesloten**. Het personeel wordt tewerkgesteld in restaurant De Brug. Restaurant De Brug werd bovendien uitgebreid met een extra zaal.

Er zijn **plannen om een nieuw sociaal restaurant in Aalst uit te bouwen**. Tegen 2018 moet de **leegstaande rijkswachtkazerne in de Denderstraat in Aalst** een plaats worden voor creativiteit, solidariteit en duurzaamheid. Een Airbnb, de sociale kruidenier, moestuintjes en een (sociaal) restaurant moeten de gebouwen nieuw leven inblazen. In die een nieuwe invulling, er is een sociaal restaurant voorzien, waarschijnlijk zag De Loods hierin een rol spelen.



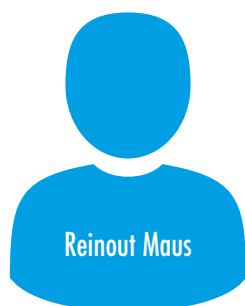
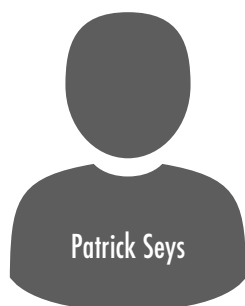
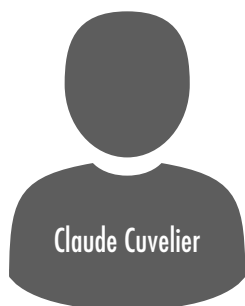
■ maaltijden normaal tarief in 2016 (33%)
■ maaltijden reductietarief in 2016 (67%)





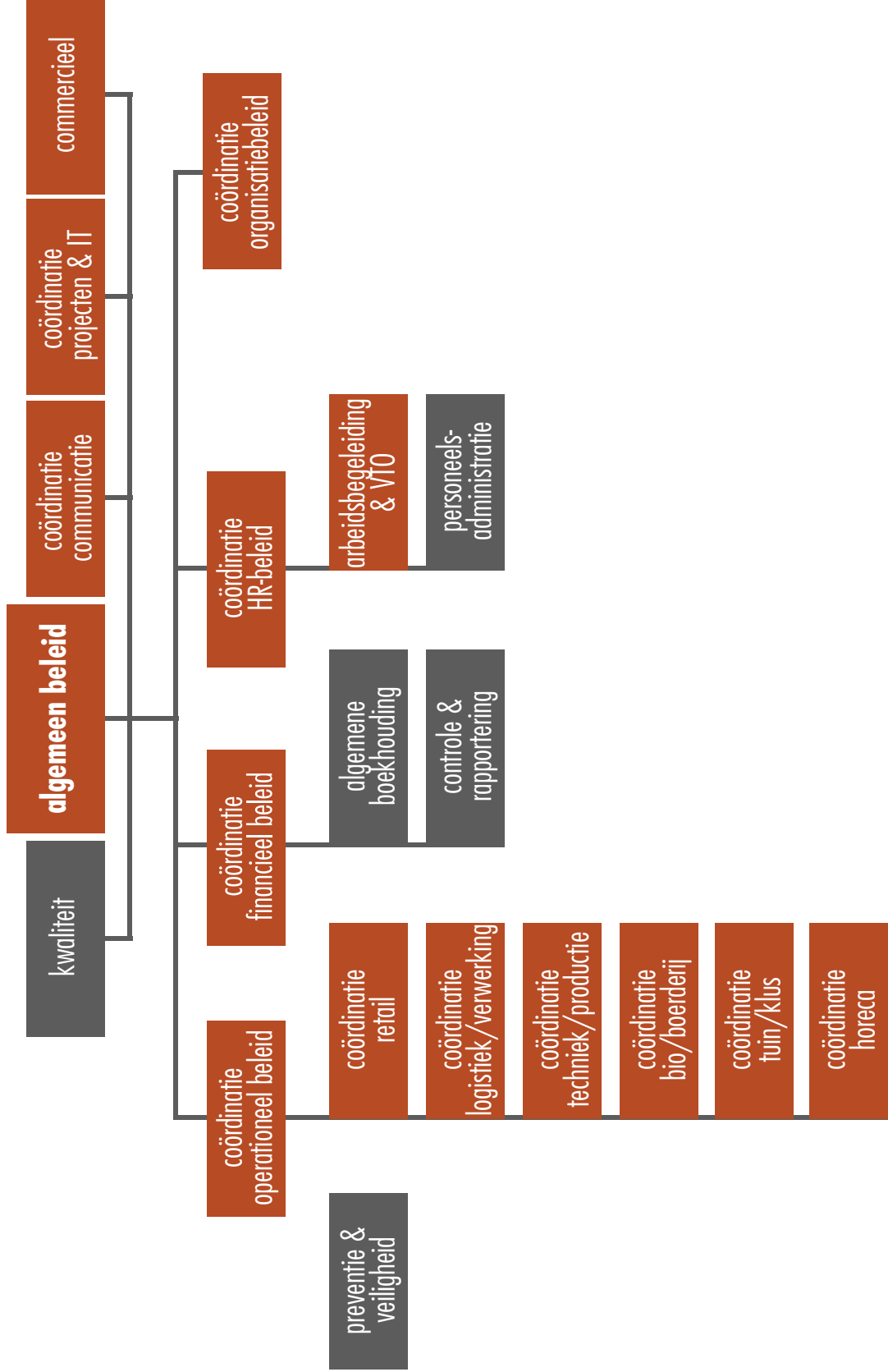
Raad van Bestuur Organigram

Raad van Bestuur



organigram

01 ORGANISATIESTRUCTUUR ATELJEE EN DE LOODS



notities




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