



De Loods vzw Activiteitenverslag 2019

www.deloodsvzw.be



De Loods
Ons werk maakt sterk



inhoud

Missie, visie, waarden	3
Voorwoord	5
Financieel beleid	7
Werkzekerheid voor 120 mensen	8
Dubbelinterview met Bert en Tom	11
Wissel van de wacht	12
Personeelsbeleid	17
Het maatwerkdecreet: realiteit in 2019	18
Samenwerking OCMW	19
Arbeidszorg	20
Arbeidsbegeleiding, de sociale dienst	22
HR-beleid	23
Enkele cijfers: personeel	24
Het verhaal achter de cijfers	29
Actiegroep Welzijn	32
Leren & ontwikkelen	34
Actief binnen de circulaire economie	35
Tewerkstellingsprojecten	37
De Boerderij	39
Tuin & Klus	43
Het Restaurant De Brug	46
Zorgzame Buurt	49
Algemene vergadering / Organisatiestructuur	51



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 heeft ook dit jaar aan **120 mensen** werk kunnen geven **in een duurzame en sociaal verantwoordde omgeving**. Dankzij de hervormingen die we doorvoerden in 2018 slaagden we erin deze jobs te handhaven en alle projecten een toekomst te geven. **De Boerderij** blijft zich richten op gezonde, lokale en biovoeding en **focust** daarbij o.a. sterk **op de groente- en fruitpakketten**. In de afdeling **Tuin & Klus** bouwden we ook de **samenwerking met de reguliere markt** verder uit, zoals met Durabrik. We voeren laagdrempelige taken uit die te tijdrovend zijn voor onze klanten maar die wel uitgevoerd moeten worden. Met het sociaal restaurant **De Brug** blijven we een **belangrijke rol** spelen in Aalst **in het kader van hulpverlening**.

Heel wat mensen vallen op de reguliere arbeidsmarkt uit de boot omdat ze kortgeschoold zijn, langdurig werkloos, te kampen hebben met een psychosociale problematiek ... Deze **mensen werk geven blijft de core business van De Loods**. Duurzame tewerkstelling en een intensieve begeleiding op de werkvloer stellen we voorop. Op die manier kunnen onze medewerkers hun technische en sociale vaardigheden ontwikkelen.

Sommigen onder hen kunnen **doorstromen naar het reguliere circuit** en daar zijn we heel blij om. Doorstroom is een van onze doelstellingen. Cruciaal is evenwel ook dat we voor degenen waarbij dit niet lukt **als maatwerkbedrijf een werkvloer kunnen blijven aanbieden**.

Jaren geleden leek de toekomst voor De Loods niet rooskleurig. **Bert Quintelier deed** als **directeur** van maatwerkbedrijf Ateljee het voorstel om intensief samen te werken met De Loods waarbij management en directie en raad van bestuur overkoepelend zijn. De raad van bestuur volgde hem in dit plan. Het ging dan ook over het **redden van heel wat jobs**.

In 2020 gaat **Bert met pensioen** en we zochten dus naar een **opvolger** om dit succesverhaal verder te zetten. Het interview dat we met beiden hadden kan je ook nalezen in dit verslag.

We wensen **Tom** heel veel succes. Hij kan alvast rekenen op een gedreven groep medewerkers.



Kris Coenegrachts
Voorzitter Ateljee vzw
& De Loods vzw



Bert Quintelier
Algemeen directeur
Ateljee vzw & De Loods vzw



Financieel beleid

werkzekerheid voor 120 mensen

Dankzij het uitbouwen van verschillende projecten kunnen we werkzekerheid garanderen voor meer dan 120 mensen. Alle middelen die we genereren, investeren we in onze tewerkstellingsprojecten, vorming en opleiding, doorstroomtrajecten, hulpverlening ... **Francis Mertens, financieel directeur**, licht toe.

Op 1 januari 2019 ging het maatwerkdecreet in voege waarbij het subsidiëeringsmechanisme voor de vroegere beschutte en sociale werkplaatsen werd aangepast. Wat waren de financiële gevolgen?

Francis: In 2019 konden we onze subsidies op peil houden maar we gaan ervan uit dat er de komende jaren toch een dalende trend zal zijn. We moeten waakzaam blijven. 70% van de middelen gaat naar personeelskosten. Dat is uiteraard inherent aan onze werking: jobs creëren voor mensen met verminderde kansen staat centraal in onze missie. Om deze kosten te dekken volstaan subsidies niet. De omzet die we in onze projecten genereren is even cruciaal.

In 2018 werden er een aantal maatregelen genomen, o.a. een reorganisatie in De Boerderij. Zien we daar de resultaten van?

Francis: De financiële resultaten van De Loods blijven positief en we stellen vast dat de vele wijzigingen in de werking van De Boerderij ook zijn positieve weerslag heeft op de cijfers. Het verlies van De Boerderij werd sterk teruggedrongen en vooral de positieve cash flow van het project betekent dat we deze waardevolle werking kunnen handhaven.

Tuin & Klus heeft meestal een vol orderboekje. Was dat ook zo in 2019?

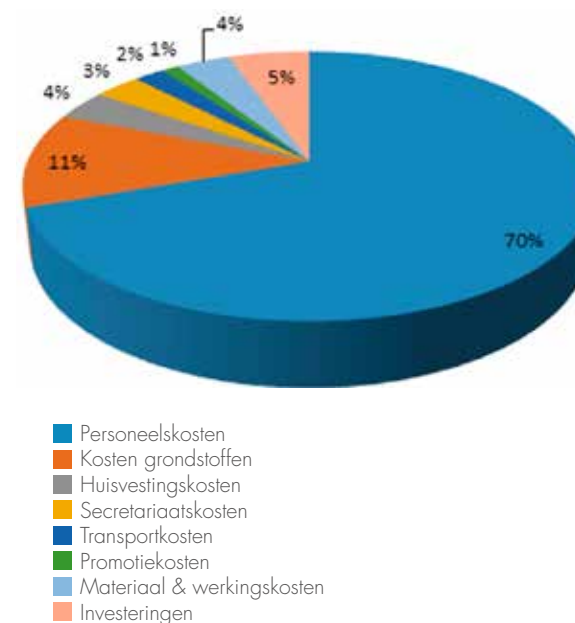
Francis: De afdeling kende een moeilijke winter. Te weinig winterwerk. We moesten voor de eerste keer terugvallen op het systeem van economische werkloosheid. De afdeling schakelde in de zomermaanden een tandje bij en zorgde ervoor dat de jaaromzet nop op peil geraakte. We blijven gaan voor mooie openbare aanbestedingen in combinatie met groenonderhoud voor particulieren en opdrachten voor bedrijven.

Ook in Het Restaurant De Brug stellen we mensen tewerk en doen we aan hulpverlening. Mensen kunnen er eten aan sociale tarieven of krijgen maaltijdvouchers via het OCMW.

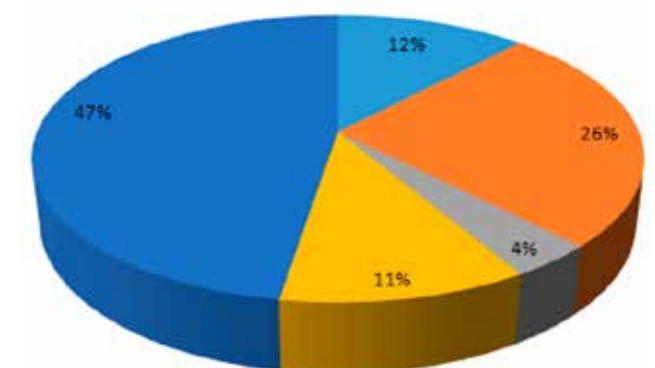
Francis: Dat klopt en daarom is het ook een waardevol project. Het aantal bezoekers in De Brug daalt evenwel. Het is duidelijk dat de locatie niet optimaal is. We hopen dan ook in de nabije toekomst een nieuwe stek te vinden in de Gendarmerie.



Waar gaan de middelen van De Loods vzw naartoe?



Waar haalt De Loods vzw haar middelen vandaan?





Tom

volgt Bert Quintelier op
als algemeen directeur
van Ateljee vzw en
De Loods vzw

"Ik wil het mooie pad dat Bert heeft
uitgetekend verder uitzetten."

dubbelinterview met Bert en Tom

wissel van de wacht

Bert Quintelier stond mee aan de wieg van Ateljee vzw. Binnenkort geniet hij van een welverdiend pensioen. De aflossing van de wacht is verzekerd: Tom Wauters werd aangesteld door de raad van bestuur als algemeen directeur. Ateljee vormt een personele unie met De Loods (Aalst), twee dynamische maatwerkbedrijven. Een dubbelinterview met [Tom Wauters](#) en [Bert Quintelier](#).

Bert, je was nauw betrokken bij het ontstaan van Ateljee. Was je van bij het begin algemeen directeur?



Bert: Neen. Na mijn studies, in 1980, koos ik resoluut voor burgerdienst bij Oikonde in Gent, een opvangtehuis voor dakloze mannen. Daar werkte ik 11 jaar als hulpverlener. **Reeds in**

1984 namen we in de schoot van Oikonde Gent het initiatief om Ateljee op te richten. Van bij het begin was het de bedoeling werk te geven aan mensen die om een of andere reden niet in het regulier circuit of bij bestaande initiatieven zoals de beschutte werkplaatsen terecht konden. Onze ambitie om **aan de meest kwetsbaren een oplossing te bieden via werk en loon** werd gelukkig sterk ondersteund door de lokale overheden. M.a.w.: nauwe samenwerking met OCMW's en hulpverleningsdiensten versterkten onze pogingen om werk op maat te realiseren.

Sinds 1992 werk ik voltijds voor Ateljee. Door op Vlaams niveau de krachten te bundelen slaagden we erin om **de problematiek van onze doelgroep op beleidsniveau op tafel te leggen**. In 1995 werd Ateljee erkend als **pilootproject** in het kader van de **sociale werkplaatsen**. Het startschot om onze doelgroep betaald werk te bezorgen en hun kansen om te ontsnappen uit de armoedespiraal en een meer zelfstandige koers te varen, los van hulpverlening, te verhogen. Door een bijdrage te leveren via werk creëer je niet alleen voor jezelf meerwaarde maar ook voor de samenleving. Iedereen moet daartoe de kans krijgen.

In diezelfde periode werd ook de kiem gelegd voor **De Kringwinkels**. We groeiden uit van een organisatie van pakweg 10 mensen naar een bedrijf met **meer dan 450 medewerkers**. In de beginperiode was ik coördinator en daarna kreeg ik de titel algemeen directeur.

Sterk engagement

Tom, je bent al even aan de slag bij Ateljee en De Loods. Wat waren je eerste indrukken?



Tom: De **positieve sfeer** die er in beide bedrijven is. Iedereen werkt voor eenzelfde verhaal met een **sterk engagement**. Ik was voorheen actief als accountant/adviseur in KMO's, voornamelijk familiebedrijven, waar winstmaximalisatie begrijpelijk

likerwijs centraal staat en maatschappelijke relevantie meestal heel wat verder op de agenda staat. Wat me vooral opvalt hier is een sterke **gedrevenheid en taakgerichtheid**. De gemoedelijke sfeer en de directheid van de mensen ... daar hou ik wel van.

Bert: Ateljee en De Loods zijn vzw's, wij hebben geen aandeelhouders. Het klopt dus dat **winst-maximalisatie uit eigenbelang hier geen rol speelt**. De mensen die aan de wieg stonden van Ateljee waren actief in een actiegroep bijzondere jeugdzorg en klaagden de wantoestanden aan binnen de verzuilde geïnstitutionaliseerde hulpverleningsdiensten. **Het is vanuit deze maatschappelijke betrokkenheid dat Ateljee ontstond.**

In onze organisatie ligt de **klemtoon op sociale tewerkstelling** maar we zijn **ontstaan uit de hulpverlening** waarmee we tot op vandaag toch structureel verbonden blijven. Er werd wel resoluut gekozen voor **professionalisering door medewerkers te responsabiliseren en te geloven in hun talenten** in plaats van te focussen op hun tekortkomingen. Deze vorm van "samen werken" verklaart grotendeels het succesverhaal van onze organisaties.

Tom, waar bouwde je je ervaring op?

Tom: Ik werkte bij Deloitte als accountant maar doorheen de jaren werd mijn takenpakket breder dan enkel de financiële insteek. Ik adviseerde bedrijven ook op andere beleidsdomeinen zoals HR, bedrijfsstrategie, business development ... en was zo een klankbord voor vele ondernemers.

Evenwichtsoefening

Wat uit je ervaring is belangrijk voor je taak bij Ateljee en De Loods?

Tom: Ik kan heel wat input geven vanuit mijn **generalistische kijk**. Bovendien heb ik veel geleerd op het vlak van algemeen management. Ik heb in veel bedrijven heel wat zaken goed zien lopen maar soms ging het ook de verkeerde kant uit. **Het is heel belangrijk om projecten te onderbouwen.**

Bert: Ondernemen is een **evenwichtsoefening** waar bij ruimte moet blijven voor durf. Je mag geen schrik hebben van nieuwe uitdagingen, opportuniteiten zien en onderzoeken ...

Tom: Dat klopt. Al moet je wel het **risico inschatten** vooraleer te springen.

Bert: Alleen als die goesting er is, creëer je durf in je onderneming. Niks komt vanzelf. **Iedereen moet betrokkenheid voelen.** Het is aan directie en leidinggevenden om daarvoor ruimte te creëren vanuit het besef dat persoonlijkheden verschillen en die diversiteit meerwaarde oplevert.

"De samenleving is permanent in beweging en we moeten ervoor zorgen dat we altijd de zwaksten aan boord houden."

Tom: Goesting, een perfect woord. **Goesting** betekent ook **de drive erin houden, samenwerken** stimuleren, oog hebben voor een **gezonde sfeer** in de onderneming. Om het op zijn West-Vlaams te zeggen: mensen moeten zich jeunen. Ondernemen moet je met passie doen, dat betekent hard werken maar het mag plezierig blijven. Dat kan alleen als er een gezond hoekje af is.

Permanent in beweging

Tom, wat zie je als je grootste uitdaging?

Tom: Ik ben beide organisaties volop aan het ontdekken. Ik wil in ieder geval de 40 jaar ervaring, **het mooie pad dat Bert heeft uitgetekend verder uitzetten**. Ik focus daarbij volop op een **creatieve bedrijfsvoering met de nodige realiteitszin**: we moeten onze doelstellingen waar maken.

Essentieel is dat we onze maatschappelijke meerwaarde en het people-planet-profit-principe ook streng bewaken bij de lancering van nieuwe projecten. De stap naar de sociale economie en in het bijzonder naar Ateljee en De Loods is een bewuste keuze. Het is een leuke uitdaging maar belangrijker is dat je door je werk een belangrijke bijdrage levert aan de maatschappij. Ik draaide even mee in alle projecten en niet alleen de sfeer, de gedrevenheid maar ook de professionele aanpak verwonderen me telkens opnieuw.



Bert: Als directie moet je ook de **regelgeving rond maatwerkbedrijven en de toeleiding van medewerkers nauwgezet opvolgen**. Meer nog, we moeten **beleidsbeïnvloedend durven werken**.

Daarom speelde Ateljee ook altijd een belangrijke rol in de koepelorganisaties en gaan we strategische allianties aan. De samenleving is permanent in beweging en we moeten ervoor zorgen dat we altijd de zwaksten aan boord houden.

Ateljee en De Loods zijn dynamische organisaties die elke opportuniteit onderzoeken en erop inspelen. Je moet dus bewaken dat je tijd en ruimte vrij maakt om te **reflecteren over de bovenliggende strategische organisatiedoelstellingen**.

Tom: Beheer en consolidatie op inhoudelijk en financieel vlak is essentieel. Daarnaast moeten we durven de eigen organisatie in vraag te stellen, te kijken hoe we onze **missie optimaal kunnen realiseren**. Bert heeft gelijk. De samenleving beweegt permanent en je moet af en toe de vraag durven stellen of wat we doen nog steeds de correcte vertaling is van de missie. Ateljee en De Loods bouwden een stevige reputatie op in het creëren van sociale tewerkstelling. Die reputatie mag niet verloren gaan. Meer nog, we moeten er meer mee uitpakken en onze standpunten helder en duidelijk communiceren. Ateljee en De Loods hebben een verhaal te vertellen.

Werk aan de winkel

Hoe kijk je vanuit jouw ervaring naar sociale economie?



Tom: Maatwerkbedrijven spelen een duidelijke rol in de gehele economie, maar het mogen geen eilanden zijn. **Sociale en reguliere bedrijven kunnen aanvullend werken.**

Ik ben blij dat er stilaan een kentering komt over de perceptie van sociale economie. Ateljee en De Loods bewijzen vandaag al hoe reguliere en sociale economie elkaar kunnen versterken. Denk aan de samenwerking tussen De Loods en Durabrik of transfair en bedrijven zoals Familiezorg. Maar er is nog veel werk aan de winkel. Vanuit mijn ervaring wil ik **de band tussen sociale en reguliere economie**

nog nauwer aanhalen door het opzetten van samenwerkingsverbanden die voor elke partij een win-win inhouden. Daarbij mogen we uiteraard onze focus niet verliezen: **mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kansen geven, blijft onze centrale doelstelling.**

Bert, laatste vraagje. Jij hebt je pensioen dubbel en dik verdiend.

Hoe zie je het leven zonder Ateljee en De Loods.

Bert: Ik ben blij dat ik de kans gekregen heb om ook in mijn werk **altijd te kunnen gaan voor wat me bezielt**. Ik ben niet van plan om nog een rol te spelen in de sector. Ik ga me intensiever bezig houden met mijn grootste hobby, zeilen. Ik woon op een oude boerderij waar ik heel wat te doen hebt en mijn zoon lanceert als tuinarchitect zijn eigen zaak. Mijn dochter is een jonge architecte. Ze is daarnaast gepassioneerd en professioneel bezig met tekenen en schilderen. Ik hoop met mijn ervaring als ondernemer die twee "goestingdoeners" te kunnen bijstaan ... zonder me al te veel te moeien (lacht).

"Ondernemen moet je met passie doen, dat betekent hard werken maar het mag plezant blijven. Dat kan alleen als er een gezond hoekje af is."

Bert

geniet binnenkort van een welverdiend pensioen

"Ondernemen is een evenwichtsoefening waarbij ruimte moet blijven voor durf. Je mag geen schrik hebben van nieuwe uitdagingen, opportuniteiten zien en onderzoeken ..."



personeelsbeleid

het maatwerkdecreet: realiteit in 2019

Op 3 juli 2013 keurde de Vlaamse Regering het decreet 'Maatwerk bij collectieve inschakeling' goed. De regelgeving is op 1 januari 2019 in werking getreden.



Doel

- Werk en ondersteuning op maat bieden aan mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- Vereenvoudiging van de subsidievoorwaarden en ondersteunende maatregelen voor beschutte en sociale werkplaatsen.

Voor wie?

Het decreet richt zich naar personen met een arbeidsbeperking. Concreet: mensen met een arbeidshandicap of met een medische, mentale, psychische of psychosociale problematiek of langdurig werklozen.

Wat?

- **Beleidsmatig:** het maatwerkdecreet bepaalt de bedrijfsvoering en omkadering om de doelstellingen van het decreet te realiseren.
- **Financieel:** daarnaast is er een luik rond financiering dat opgedeeld is in 3 componenten: het WOP-pakket (werkondersteuningspakket), de mate van begeleidingsnood en de organisatiepremie.
- **Doelgroep:** tenslotte stipuleert het decreet dat de doelgroepmedewerkers indien mogelijk dienen door te stromen, intern of extern. Competentieontwikkeling en groeien in vaardigheden zijn daarbij onontbeerlijk.
- **Rondetafelgesprekken:** in 2019 hebben we diverse rondetafels "maatwerk" georganiseerd, waarbij we het personeel aan de hand van een interactieve methodiek wegwijs maakten in het nieuwe decreet, dit zowel voor doelgroep als voor omkadering. Het was ook een moment om stil te staan bij de methodieken en het begeleidingstraject om de doelstellingen van het decreet te realiseren.

samenwerking OCMW

Samen met het OCMW Aalst zette De Loods vzw volop in op het **vergroten van de toegankelijkheid van werk en het activeren van mensen in kwetsbare situaties**. Zowel De Loods vzw als het OCMW Aalst zien tewerkstelling als een hefboom voor kansarmoedebestrijding.

Maar de samenwerking reikt verder dan louter sociale tewerkstelling. De koppeling aan hulpverlening is inherent aan het profiel van de medewerkers. Meerdere doelgroepmedewerkers hebben een actief dossier bij het OCMW of andere hulpverleningsorganisaties. Anderen hebben een hulpverleningsverleden. Een belangrijk deel van de **instroom van nieuwe werknemers** verloopt **via het OCMW**. Een tendens die we in de toekomst nog meer hopen te intensifiëren daar het OCMW in nauwe samenwerking met VDAB en GTB meer en

meer een belangrijke rol speelt om personen te indiceren voor tewerkstelling in een maatwerkbedrijf. Dit zorgt bovendien voor een naadloze opvolging en **duurzame begeleiding** van personen met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt.

Enkele projecten waarbij tewerkstelling en hulpverlening voor OCMW-cliënteel hand in hand gaan: De Boerderij, Tuin & Klus, Zorgzame Buurt, Sociaal Restaurant De Brug, De Sociale Kruidenier ...



arbeidszorg

De Loods heeft een **erkenning voor tewerkstelling van arbeidszorgmedewerkers**. Dit is een **extra kwetsbare doelgroep** met een multiple problematiek. In totaal kunnen we een 19 VTE medewerkers tewerkstellen. Dit vertaalt zich in gemiddeld een 34-tal personen. Een interview met **Werner Leemans, coördinator personeelsdienst en VTO**.

De toeleiding van arbeidszorgmedewerkers verliep in 2019 veel vlotter dan in 2018. Hoe komt dit?



Werner: De Loods zet sterk in op doorstroomgerichte en activerende arbeidszorg. De toeleiders GTB, VDAB, OCMW zijn zeer goed op de hoogte

van welke profielen in aanmerking komen voor een tewerkstelling bij De Loods doordat we sterk inzetten op gedurige bekendmaking, periodieke transversale overlegmomenten en sensibilisering van alle betrokken actoren. De contacten en de samenwerking met VDAB, GTB en OCMW Aalst verliepen positief en constructief.

In 2019 organiseerden jullie een moment van wisselleren. Wat hield dat concreet in?

Werner: Arbeidsbemiddelaars van GTB en VDAB werden uitgenodigd om onze afdelingen al participierend en observerend te leren kennen. Naar bepaalde functieprofielen zoals restaurant-medewerkers is de vraag groter dan ons aanbod. Kandidaten voor de fysiek zwaardere taken in ons tuinbouwproject en de Boerderij zijn dan weer moeilijk te vinden.

Quasi alle kandidaten die worden voorgesteld, starten effectief in het kader van arbeidszorg. Door onze brede waaier aan uiteenlopende opdrachten kunnen wij sterker inspelen op de mogelijkheden en beperkingen van kandidaten.

Waarom start een kandidaat soms niet op?

Werner: Als iemand niet start, gebeurt dit steeds in wederzijds overleg. Dit kan gebeuren omdat **ernstige fysieke of psychische klachten** een opstart onhaalbaar maken. Ook kan het voorvallen dat we **geen passende of gewenste taken** kunnen aanbieden. Denk bijvoorbeeld aan zuiver zittend eenvoudig administratief werk. We stellen vast dat een kandidaat geregeld niet opdaagt voor een kennismakingsgesprek of dat er voor de effectieve opstart afgehaakt wordt. We gaan hier steeds op een behoedzame en zorgzame wijze mee om en **geven** deze kandidaten **steeds nieuwe kansen**.

Op welke manier hebben jullie in 2019 ingezet op een doorstroomgerichte aanpak?

Werner: Elke arbeidszorgmedewerker doorliep een **individueel traject** met vaak extra individuele begeleiding op psychosociaal, administratief vlak en noodzakelijke bemiddeling in het netwerk. Daarnaast kon elke arbeidszorgmedewerker deelnemen aan een **bijkomend versterkend groepstraject**.

Volgende **groepsmomenten “doorstroom”** werden in 2019 georganiseerd:

- **“Ik en mezelf”**
Veerkracht - Zelfzorg - Eigen sterkten en kwaliteiten - Wapenen tegen stress - Omgaan met hevige emoties en kwaadheid
- **“Ik en de ander”**
Wat is communicatie? - Soorten communicatie - Opkomen voor je mening - Omgaan met conflicten (verkeerslichtoefening) - Aangaan van positieve relaties

Kan je het arbeidszorgproject Zorgzame Buurt toelichten?

Werner: Met Zorgzame Buurt ruimen we zwerfvuil in de Stad Aalst, de gemeente Erpe-Mere en de gemeente Haaltert. Via dit project slagen wij erin om onze meest kwetsbare medewerkers een duurzame dagbesteding te geven.



arbeidsbegeleiding, de sociale dienst

De Loods organiseert een **sociale dienstverlening** door het inzetten van een team van arbeidsbegeleiders.



Werner Leemans:

De **arbeidsbegeleider** neemt zowel een **psychosociale rol** op, als het **werkgeverschap** en houdt steeds een vinger aan de pols. Hij/zij zorgt ervoor om **de juiste mensen op de juiste plaatsen** te krijgen.

De arbeidsbegeleider vormt een **tandem met de instructeur op de werkvloer**. Daar waar de instructeur instaat voor de technische competentieontwikkeling van de medewerker, zal de arbeidsbegeleider de **generieke competenties in kaart brengen** en waar nodig drempels die de tewerkstelling bemoeilijken wegwerken. Dat kan gaan van het zoeken naar oplossingen rond kinderopvang, schulden, ziekteverzekering etc.

HR-beleid

Digitalisering van HR-beleid



Kyra Van Isterbeek, HR-directeur: In 2019 namen we de tijd om op zoek te gaan naar een **digitale oplossing** voor onze HR-afdeling, zowel op vlak van **tijdsregistratie** als **competentieontwikkeling**. **Syncore** werd onze **nieuwe partner voor 2020**.



Competentiemanagement

Ons werk versterkt mensen. Als maatwerkbedrijf laten we ons door deze doelstelling leiden in de keuze van activiteiten, ons specifiek begeleidingskader, het personeelsbeleid en de bedrijfsvoering. Die **versterking** situeert zich zowel **op individueel** als **persoonlijk vlak**, maar ook op vlak van **vaardigheden, attitudes** en **competenties**.

Kyra: In 2019 herbekeken we het **begeleidings-traject**. Het resulteerde in een **hernieuwd kader om onze mensen op de werkvloer te begeleiden** conform de doelstellingen van het maatwerkdecreet. Uiteraard is het **POP-model geïntegreerd** in het begeleidingstraject.

Maatwerkbedrijf De Loods beschikt over een **zorgvuldig opgebouwde expertise**, jarenlange ervaring en de geschikte structuur om onze medewerkers zinvolle arbeid op maat aan te bieden binnen een productieve, dienstverlenende en bedrijfseconomische werkomgeving.

Ruime aandacht gaat hierbij naar **technische en algemene vorming**. We zorgen voor de gepaste technische (vb. werken met de bosmaaier, kettingzaag ...) en generieke (vb. klantvriendelijkheid, omgaan met diversiteit ...) opleidingen én **bieden de nodige werkervaring** om de stap (indien haalbaar en mogelijk op termijn) **naar de reguliere arbeidsmarkt** te kunnen zetten.

We zetten elk jaar bijzonder sterk in op **innovatie op het vlak van de aangeboden diensten, onze processen en strategieën**. Bij het bijsturen van bijvoorbeeld arbeidsprocessen starten we zo veel mogelijk vanuit de werkvloer én in synergetische dialoog met alle betrokkenen (doelgroep, omkadering, leidinggevend, management, partners en stakeholders). In 2019 hebben we zo ons **begeleidingstraject** na een grondige evaluatie verder **verfijnd en visueel sterker in beeld gebracht**.





Compententiematrix: een efficiënte begeleidings- en planningstool



Kyra: Na de globale bijsturing van het begeleidingstraject starten we eind 2019 met het **herwerken en updaten van de competentieprofielen voor onze medewerkers**. In eerste instantie werd een **competentiematrix** opgesteld voor onze Tuin & Klusafdeling. In 2020 volgen de Boerderij en De Brug.

Dankzij deze competentiematrix zullen we de **voortgang van het opleidingstraject** van elke medewerker nog **beter** kunnen **monitoren**.

Een competentiematrix is evenwel niet alleen een begeleidingstool maar ook een **efficiënte planningstool**. We zorgen dus niet alleen voor een **visueel groeipad** met niveaus per taak (starter/gevorderde/zelfstandige/mentor), maar kunnen aan de hand van dit instrument onze uit te voeren **opdrachten beter plannen** en organiseren. Een win-win op individueel én afdelingsniveau.

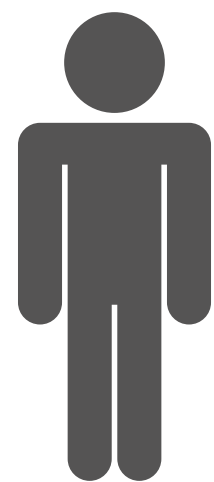


Enkele cijfers personeel

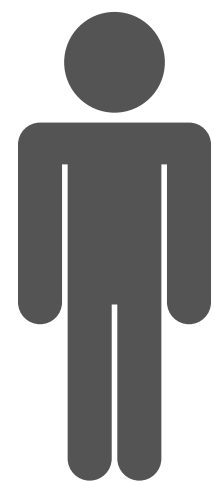
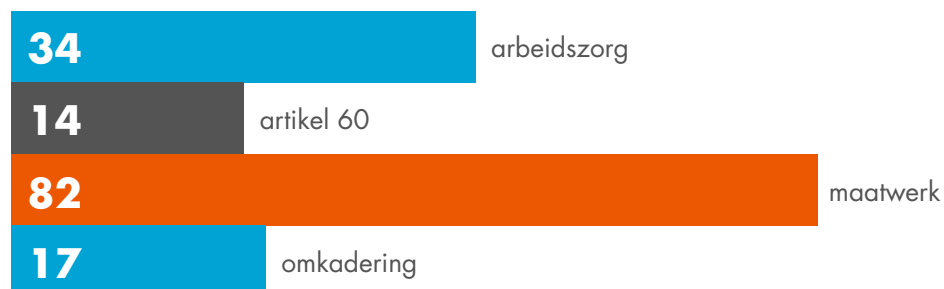
globaal personeelsoverzicht De Loods vzw 2019

De Loods biedt "werk op maat" aan circa **150 enthousiaste medewerkers** met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Dit in **3 verschillende statuten: maatwerk, artikel 60 en arbeidszorg**.

17 begeleiders en omkadering stonden klaar om hen deskundig te begeleiden.



personen (147)



VTE (126,449)



30 nieuwe maatwerkers:

doorheen het jaar startten 30 nieuwe maatwerkers met een begeleidingstraject: 25 in Tuin en Klus, 3 in Resto De Brug en 2 in De Boerderij.

82 medewerkers:

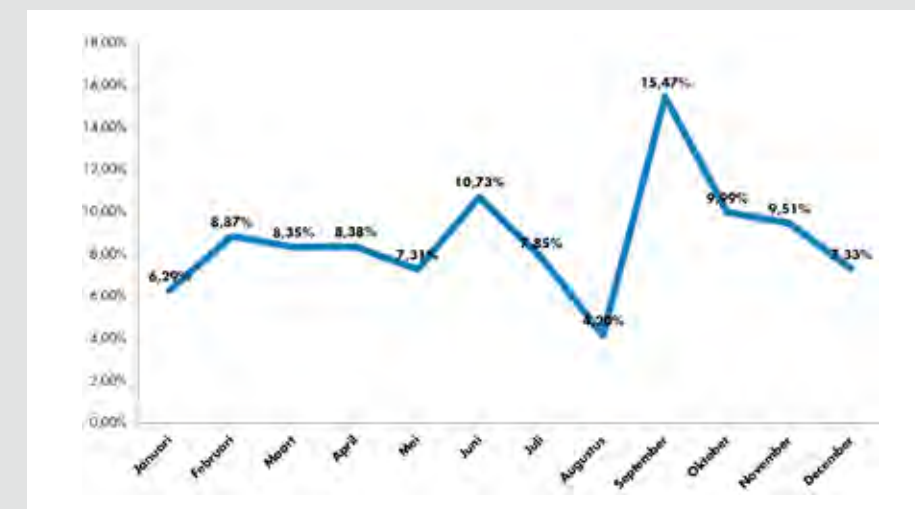
in 2019 hadden we een hoge bezettingsgraad doorheen het jaar, waardoor we opnieuw extra plaatsen aanvroegen bij het departement Werk en Sociale Economie (WSE).

25 medewerkers art. 60: in 2019 gaven we werk aan 25 medewerkers in het statuut art. 60, verdeeld over de diverse projecten in Aalst. De profielen gaan van keukenhulp, medewerker tuin, medewerker boerderij tot medewerker hoevewinkel. Eind december waren er 14 medewerkers aan de slag.

We kregen een uitbreiding van 3 VTE doelgroep-medewerkers. In koppens uitgedrukt konden we werk bieden aan 82 medewerkers in het statuut maatwerk.

8.90% absenteïsme: gezien de kwetsbare profielen ligt het verzuim hoger in vergelijking met reguliere sectoren. Anderzijds blijven de cijfers jaar na jaar vrij stabiel.

Gemiddeld scoren we minder goed op jaarbasis binnen onze sector met 8,90% absenteïsme op jaarbasis. Wanneer we het jaargemiddelde van de doelgroepmedewerkers maatwerk in kaart brengen, is de score 9%. Wanneer we het langdurig verzuim erbij halen, dan is gemiddeld 25% tot 28% afwezig, wat zeer hoog is.

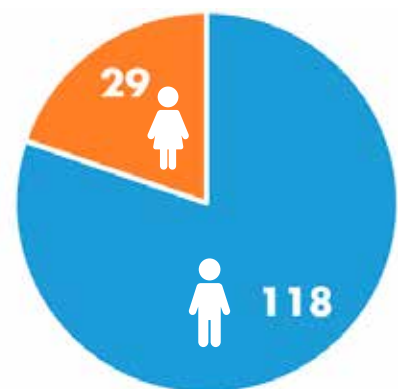


70% presentieïsme: we trachten een bezetting te scoren van 70%. Gemiddeld genomen halen we dat percentage. De laatste 2 maanden van het jaar vallen de activiteiten van De Boerderij en Tuin & Klus vrijwel stil. Op die momenten wordt er meer verlof ingepland en is de aanwezigheidsgraad lager.

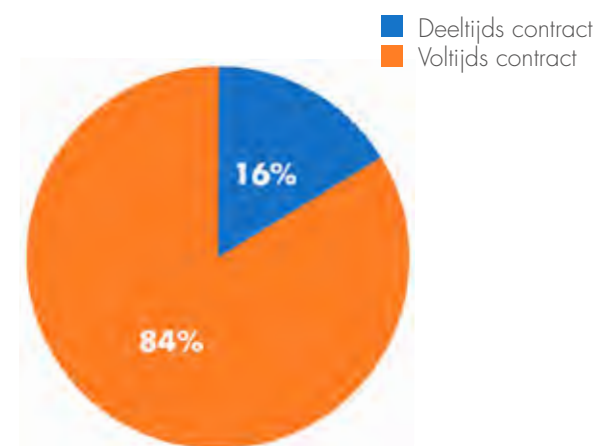
leeftijdspiramide De Loods vzw 2019



genderdiversiteit De Loods vzw 2019



verhouding voltijds-deeltijds De Loods vzw 2019



het verhaal achter de cijfers

Een gesprek met **HR-directeur Kyra van Isterbeek** over maatwerk.

Kan je het profiel van een doelgroepmedewerker bij De Loods eens schetsen?



Kyra: We stellen hoofdzakelijk **kortgeschoolde en langdurig werklozen** tewerk. Mensen die worstelen met complexe psychosociale problematieken.

Personen die door een cumulatie van risicofactoren niet terecht kunnen op de reguliere arbeidsmarkt of in de bestaande tewerkstellingsprojecten. Het zijn vaak mensen met een lage stressbestendigheid, psychische instabiliteit, sociale handicap, psychiatrische problematiek, gebrek aan basiscompetenties en essentiële arbeidsattitudes. Deze factoren liggen aan de basis van een laag rendement en een gebrek aan flexibiliteit.

De Loods mag zich sinds 2019 officieel een maatwerkbedrijf noemen. Wat betekent dit precies voor De Loods vzw?

Kyra: We willen conform onze missie en visie zo veel als mogelijk **kwetsbare doelgroepen werk bieden op maat**. Dit betekent dat we telkens op zoek gaan naar activiteiten die binnen de mogelijkheden liggen van onze medewerkers. Dankzij interne opleidingen, gerichte ondersteuning en de juiste tools verwerven zij een volwaardige plaats in onze economie. En daar zijn we allemaal enorm fier op!

De uitbreiding van het contingent is een nieuw mechanisme in het maatwerkdecreet. Wat zijn de gevolgen hiervan voor De Loods?

Kyra: Waar vroeger de contingenten "vastgekleit" waren, is er nu ruimte om in te tekenen op uitbreiding. Die uitbreiding is enkel mogelijk indien een organisatie voldoet aan minstens 95% bezettingsgraad doorheen het jaar. Wanneer de bezettingsgraad voor een organisatie doorheen het jaar gemiddeld lager ligt dan 90%, dan verliest de organisatie een deel van het haar toegekende contingent VTE (tewerkstellingsplaatsen). Die plaatsen komen in een gemeenschappelijke "pot" die verdeeld wordt onder de maatwerkbedrijven die voldoen aan de criteria van het departement Werk en Sociale Economie.

Het is dus belangrijk om de bezettingsgraad te monitoren.

Kyra: Klopt, het is één van onze belangrijkste KPI's. **Wij streven naar een zo goed mogelijke bezettingsgraad** zodat we in aanmerking komen voor een uitbreiding van ons contingent. Op die manier kunnen we onze missie realiseren om zoveel als mogelijk werk te creëren voor mensen die in het reguliere circuit uit de boot vallen. **In 2019 kon De Loods genieten van een uitbreiding van 3 VTE**, waardoor we aan meer mensen werk kunnen bieden. Daarnaast is ook **erg belangrijk om absentisme en presentisme van erg nabij op te volgen**.

Hoe verklaar je dat het verloop van medewerkers vrij hoog is in de afdeling tuin?

Kyra: Dit is te verklaren vanuit de combinatie van fysieke arbeid, psychosociale kwetsbaarheid en de gemiddelde leeftijd van onze medewerkers.



Cathy

werkt in de Boerderij

"Tevreden klanten die blijven terugkomen, dat geeft mij veel voldoening en plezier in mijn werk."

actiegroep Welzijn

In 2019 kwam de actiegroep Welzijn driemaandelijks samen. Deze actiegroep bestaat uit HR en Leren & Ontwikkelen, de vertegenwoordigers van alle operationele werkingen, de communicatiedienst, en de interne preventieadviseur en kwaliteitscoördinator. Via een dynamisch actieplan welzijn trachten we de diverse verbeteracties in de opvolging en samenwerking visueel zichtbaar te houden.

Deze acties zijn ingedeeld in 3 clusters:

- 1. Acties rond leiderschap en coaching
- 2. Acties rond veiligheid en ergonomie
- 3. Acties om de communicatie en het onthaal van nieuwe medewerkers te versterken.

Mobiliteit

In 2019 werd vanuit de welzijnsactiegroep en in nauwe afstemming met de omkadering en doelgroepmedewerkers het mobiliteitsbeleid van De Loods herwerkt, verfijnd en bijgestuurd. De Loods stelde bovendien een mobiliteitscharter op waarin we de visie, de maatregelen, de acties en respectievelijke voordelen expliciet verduidelijken. De concrete uitrol volgde in de “Week van de mobiliteit en vitaliteit”.

Het mobiliteitsbeleid werd in 2019 ook sterker geïntegreerd in het onthaalbeleid van De Loods. De arbeidsbegeleiders maken onze medewerkers nog sterker bewust van de voordelen die verplaatsingen met de fiets kunnen opleveren aan de hand van concrete voorbeelden. Onderstaand schema “Mobiliteit: hoe kom jij naar het werk?” illustreert deze aanpak.

MOBILITEIT: Hoe kom jij naar het werk?

Regeling inzake woon-werkverkeer



VERVOERMIDDEL	ONKOSTENVERGOEDING	AANKOOP	ONDERHOUD	TANKEN + TAKSEN
 Eigen auto, brommer, scooter,...	Tussenkost vanaf 3km Variabel Enkel heenrit	Eigen middelen	Eigen middelen	Eigen middelen
 Eigen fiets	Vast: 0,20€/km Voor heen- én terugrit	25% korting/3jaar Bij aankoop bij Tractebel	2x gratis onderhoudsbeurt/ jaar Wisselstukken zelf te betalen	Niet van toepassing
 Huurfiets duurtijd 36 of 48 maanden	Vast: 0,20€/km Voor heen- én terugrit	Maandelijkse bijdrage Duurtijd 36 of 48 maanden	2x gratis onderhoudsbeurt/ jaar Wisselstukken zelf te betalen	Niet van toepassing
 Bedrijfsfiets	Geen	Gratis	2x gratis onderhoudsbeurt/ jaar	Niet van toepassing
 Openbaar vervoer: trein, tram, bus.	Geen	MOBIB-kaart (1x 5€) Gratis abonnement: wordt betaald door de werkgever	Niet van toepassing	Niet van toepassing

VOORBEELD: Carla, Filip en Johan wonen op verschillende afstand van het werk. Ze werken alle 3 deze maand 21 dagen. Concreet ontvangen ze deze maand als tussenkost in het woon-werkverkeer:

Afstand woon-werk	Carla 2,5 km	Filip 5,5 km	Johan 22 km
Auto	0,00 €	30,90 €	64,70 €
Eigen fiets	21 €	46,20 €	184,80 €
Huurfiets (e-fiets)*	-35,25 €	-10,05 €	128,55 €
Bedrijfsfiets	Gratis	Gratis	Gratis
Openbaar vervoer	Gratis	Gratis	Gratis

* Gemiddelde e-fiets gehuurd op 48 maanden: €2700€/48maand = €56,25/maand. Bij einde contract: fiets gaat terug naar werkgever of een overname is mogelijk op basis van restwaarde 16%.

Alcohol- en drugsbeleid

In 2019 werd het alcohol- en drugsbeleid van De Loods herwerkt, voorgelegd aan onze bedrijfsarts en bijgestuurd. We beschouwen het alcohol- en drugbeleid als een geïntegreerd deel binnen het personeelsbeleid. We zien dit als tweesporenbeleid: **het alcohol- en drugsbeleid is onderdeel van het welzijnsbeleid én het functioneringsbeleid.**

Alcohol- en drugsgebruik worden hierbij gezien als één van de **mogelijke functioneringsproblemen** waar we als organisatie moeten mee omgaan. Binnen het onthaalbeleid en vormingsbeleid is er dan ook **aandacht voor sensibilisering voor welzijn en gezondheid.** We zetten dus zeer bewust in op welzijn, veiligheid, productie en gezondheid.

Alcohol en drugsbeleid



BASISPRINCIPES: VERBODEN – MULTOLERANTIE
Op de werkplek en tijdens werkgerelateerde activiteiten. Onder invloed zijn, gebruik, bezit of verkopen van:

- Alcohol en alcoholhoudende dranken
- Illegale drugs en medicatie

Overtreding van het basisprincipe	Stappen ALTIJD te zetten met HR	Stappen bij de specifieke overtreding
Vermeeden van verduidelijk gebruik van alcohol	Vermeeden wordt besproken met de betrokken persoon. Wanneer de betrokkene aan gewoont gebruik voor alcoholisch drinken wordt bijgehouden wordt verwijderd van de werkdag. Een registratiemoment wordt opgenomen.	Vermeeden wordt besproken met de betrokkene. Bij overtuiging, getuigen of ernstigheidsniveau van het gebruik van alcoholische dranken wordt de politie ingeroepen voor het opsporen van de politie en de overname van de politie.
Vermeeden van gebruik van drugs of medicatie	Het is afwachten van de betrokkene wordt schriftelijk vastgelegd door HR als overname van de politie. Een afsprakennota wordt opgesteld (gereguleerd) aan een evaluatiemoment binnen een afgesproken termijn (1-3 maanden). Binnen de afgesproken termijn wordt de opvolgingsperiode gereguleerd en de overname van de politie wordt opgenomen.	Drugsgebruik wordt besproken met de betrokkene. Bij overtuiging, getuigen of ernstigheidsniveau van het gebruik van drugs of medicatie wordt de politie ingeroepen voor het opsporen van de politie en de overname van de politie.
Chirurgisch en/of anderszins aan alcoholisch gebruik	Het is afwachten van de betrokkene wordt schriftelijk vastgelegd door HR als overname van de politie. Een afsprakennota wordt opgesteld (gereguleerd) aan een evaluatiemoment binnen een afgesproken termijn (1-3 maanden).	Het is afwachten van de betrokkene wordt schriftelijk vastgelegd door HR als overname van de politie. Een afsprakennota wordt opgesteld (gereguleerd) aan een evaluatiemoment binnen een afgesproken termijn (1-3 maanden).

leren & ontwikkelen

Op welke manier werd het opleidingsbeleid van De Loods vzw in 2019 verder bijgestuurd?



Veronique Hoefman,
stafmedewerker
VTO-beleid:

We hebben maximaal ingezet op het **stimuleren en ontwikkelen van de talenten en competenties van alle medewerkers** en op de versterking van alle afdelingen en de organisatie. Ook hebben we de korte en krachtige **TOOLBOX-opleidingen/meetings verder ontwikkeld**, een krachtige methode om een maximaler leereffect te bekomen.

Een mooi voorbeeld hiervan is de Toolbox Veilig Werken. Praten over veiligheid helpt, maar onveilig gedrag veranderen is niet gemakkelijk. Het principe van toolboxmeeting is dat **door middel van een korte tekst of presentatie een discussie wordt uitgelokt** die de mensen aanzet tot nadenken over het veilig handelen tijdens het uitoefenen van hun dagelijkse taken.

Welke acties ondernam VTO voor omkadering?

Veronique: We namen de tijd om in te zoomen op onze **generatiebril**. Hoe gaan we om met diverse generaties op de werkvloer? Op **management-niveau** kwamen thema's aan bod als **burn-out-beleid, ownership, people analytics**.

Hoe verliepen de 'rondtafels maatwerk' precies?

Veronique: "De 'rondtafels maatwerk' werden in de teams met de medewerkers besproken. Vragen die aan bod kwamen waren **'Wat betekent het om in een maatwerkbedrijf te werken?'** en **'Hoe kijken we naar competenties en doorstroom'**. Ook omkadering ging aan de slag in de rondtafels maatwerk. Daarnaast organiseerden we ook diverse groepsmomenten rond doorstroom en teamverbindende activiteiten.

In 2019 was De Loods actief lid van het RLND, regionaal lerend netwerk doorstroom.

Veronique: Klopt, zo hadden we intensieve contacten met o.a. Stroom, MAAAT Aalst, Ryhove Gent ... en organiseerden we **organisatie-overschrijdende interviews** zoals omgaan met alcohol en drugs op de werkvloer, casuïstiek ... We lieten ook niet na onze expertise en methodische doorstroomgerichte aanpak te delen.

Interne en externe vormingen die in 2019 zoal gevolgd werden door doelgroep en omkadering:

Omkadering: EHBO Basisopleiding en Bijscholing EHBO, rijbewijs BE, basisonderhoud machines, coaching van medewerkers, verzuimgesprekken voeren, bedrijfsbezoeken (zowel NEC als SEC), interviews rond diverse begeleidingsthema's, opfrissing VCA's, opleiding supported employment, job- en teamcrafting, wissellieren in halfweghuis De Kiem.

Doelgroep: Infomomenten 'Zandloper' (thema's rond veiligheid en welzijn op het werk), Knipperlichtoefeningen rond agressie, Hef en Til, Allemaal Anders, EHBO, HACCP, technische rijvaardigheid, bedrijfsbezoeken, opleidingen Haagschaar, Kettingzaag, Workshops gezondheid, syndicale vormingen.

actief binnen de circulaire economie

De Loods kijkt ruimer dan enkel naar de eigen werkzaamheden.

Als maatwerkbedrijf in de Aalsterse regio willen we mee wegen op het lokaal sociaal beleid en als betrokken partner aan tafel zitten bij beleidsbeslissingen in het domein van de het sociaal beleid, kansarmoedebestrijding en circulaire economie. We willen ons steentje bijdragen aan een maatschappelijk verantwoord en duurzaam ondernemerschap.

We willen ook wegen op en een bijdrage leveren aan het MVO-verhaal binnen de sector als lid van de raad van bestuur van **HERWIN, het collectief van sociale circulaire ondernemers**.

Daarnaast participeren we aan **diverse strategische werkgroepen**. Zo participeert De Loods actief in de werkgroep werkgeverschap PC 327.01, de raad van bestuur van het vormingsfonds (sectorfonds) en de raad van bestuur van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

En we laten onze stem horen bij het communicatiebeleid van de koepel.

HERWIN





tewerkstellings- projecten



françois

werkt in de Boerderij

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

De Boerderij



Steven Lambrecht, operationeel directeur:

Een kleine bioboerderij runnen is niet voor de hand liggend. Het betekent een grote uitdaging om het hoofd financieel boven water te houden. Om De Boerderij **financieel leefbaar te houden** en de **tewerkstelling van meer dan 120 mensen** in De Loods **veilig te stellen**, hebben we in 2018 **enkele maatregelen** moeten nemen waar we in 2019 de vruchten van plukten.

Bio voorop



Bruno Eeman, coördinator De Boerderij:

In onze werking zijn de **groente- en fruitpakketten** prioritair. De **nieuwe machine voor het samenstellen** van de groente- en fruitpakketten resulteert in een werkplek waar het **overzichtelijk werken** is, waar er **meer structuur** is en die **minder belastend** is voor het lichaam. Zo kunnen **ook oudere medewerkers** langer op hun werkpost blijven werken.

Steven: De Boerderij is een **ideaal project** en de geschikte plaats **voor mensen die nood hebben om op een rustige en goed gestructureerde werkplek een job te kunnen uitoefenen**. We willen een werkvloer aanbieden voor mensen met de minste kansen op de arbeidsmarkt, zoals mensen die een arbeidszorgstatuut hebben.

Bruno: We maken ook nog altijd onze **bioconfituren** die we verkopen in onze winkel en **biopickles** die we ook verkopen via Bio-Planet.





Lokaal en korte keten



Bruno Eeman:
Tijdens onze **evenementen** zoals de opendeurdag beklemtonen we niet alleen het **belang van bio** maar ook van **de korte keten**.

Daarom nodigen we **andere organisaties** uit met een infostand zodat onze bezoekers met het ruime aanbod kunnen kennis maken. Dat is ook de reden waarom we deelnamen aan de **Lokaalmarkt in Aalst**. Helaas sloeg deze formule in onze regio minder aan en werd de markt stop gezet. We waren dan ook blij dat de organisatoren eenzelfde concept in Gentbrugge hebben uitgebouwd waar we nu van de partij zijn.



ZONDAG
26 MEI
9u30 - 17u

Geniet van bio en
kom naar de

**OPENDEURDAG
VAN DE BOERDERIJ**

www.deloodsvzw.be

Boerderij
De Loods

KOM NAAR ONZE
WINTERVERKOOP

7/12 VAN 9.30 TOT 17 UUR

- Ruim aanbod originele geschenkpakketten
- Biologische kerstbomen van topkwaliteit
- Verassende hapjes en drankjes

DOE EENS BIO CADEAU

PROEVEN
van lokale en ambachtelijke biobieren en wijnen

KOOKWORKSHOP
met bio-groenten om 10 uur, € 12 per persoon.
Inschrijven via boerderij@deloodsvzw.be

BOERDERIJ DE LOODS - www.deloodsvzw.be **Boerderij**
Kerrebroukstraat 145, Aalst De Loods

VOOR JOU

Een CADEAU DOOR JOU

Boerderij

Tuin & Klus

Samenwerken met reguliere bedrijven



Karel Schotsaert, coördinator van Tuin & Klus:

In 2018 startte een proefproject met **Durabrik** dat in 2019 uitmondde in een **structurele samenwerking**.

Een eerste voordeel van de samenwerking met een bouwbedrijf is dat we onze **medewerkers** kunnen **inschakelen in laagdrempelige activiteiten** zoals het onderhouden van het bouwterrein, bouwafval sorteren, verwijderen van onkruid, het maaien van een slapend perceel, het klaar zetten van de bouwmaterialen, het leegpompen van kelders en plaatsen van werfhekken ...

Een tweede voordeel is dat onze **medewerkers** op die manier **in contact komen met de bouwsector**. Dit in combinatie met permanente opleiding op de werkvloer **stimuleert de doorstroom naar het reguliere circuit**. Ondertussen werken we ook nog voor andere bouwbedrijven.

Ook de samenwerking met de firma Schrauwen werd intenser. In hun opdracht wieden we onkruid op de perrons van de NMBS en onderhouden we het groenpatrimonium in de Denderstreek. Het gaat hier ook over eerder laagdrempelige activiteiten.





“Het is aangenaam werken met De Loods. De taken worden heel duidelijk omschreven (...) zowel qua veiligheid als qua uitvoeren volgens de regels der kunst gebeurt alles op een goede manier.”

Wim Hoche pied (projectverantwoordelijke DPS Durabrik)

Bron: Reportage Kanaal Z 2019



“Toen we in contact kwamen met De Loods voelde dat direct zeer goed omdat zij heel bereid waren om samen met ons na te denken over wat zij voor ons kunnen betekenen binnen een bouwproject.”

Evita Werbrouck (coördinator maatschappelijk engagement Durabrik)

Bron: Reportage Kanaal Z 2019

Groenwerk voor (lokale) overheden

Karel: De Loods is ook een betrouwbare **partner voor overheden**. We tekenen in op verschillende **openbare aanbestedingen** en onze opdrachtgevers zijn tevreden over ons werk. Het gaat over uiteenlopende opdrachten zoals groenonderhoud, onderhoud van trage wegen, onderhoud van kerkhoven ...

Ergonomie centraal



Steven Lambrecht:

Onze activiteiten vergen **permanente investeringen** waarbij we veel **aandacht besteden aan ergonomie, milieuvriendelijke alternatieven en veiligheid**.

In 2019 bleven we inzetten op **materialen met accu**, niet alleen **milieuvriendelijker** maar ook **minder belastend** (lichter) voor onze medewerkers. Op die manier zijn we ook mee met de evoluties in de sector en leren onze medewerkers met deze gereedschappen werken. Dit betekent een betere voorbereiding op een eventuele overstap naar het reguliere circuit.

Daarnaast blijven we ook het **wagenpark vernieuwen**. De wagens die we aankochten zijn volledig ingericht voor het veilig opbergen van materialen en met een oprijklep zodat machines makkelijk en **zonder zware lichamelijke inspanningen** in de vrachtwagen kunnen gereden worden.



Het Restaurant De Brug



Olivier Mattheus, coördinator horeca:

Een **sociaal restaurant** is zeker een **noodzaak in Aalst**. Zo merken we dat veel **gezinnen met kinderen** nog steeds de weg vinden naar Het Restaurant De Brug waarvan een groot deel **aan OCMW-tarief** of via het OCMW **een gratis maaltijd** aangeboden krijgt. Dit soort van hulpverlening kunnen we realiseren **dankzij de ondersteuning van de stad Aalst**. Bijna **66%** van de geserveerde maaltijden valt binnen een **sociaal tarief**. Dankzij de samenwerking kunnen ook gezinnen die het financieel moeilijk hebben rekenen op een gezonde en evenwichtige maaltijd.

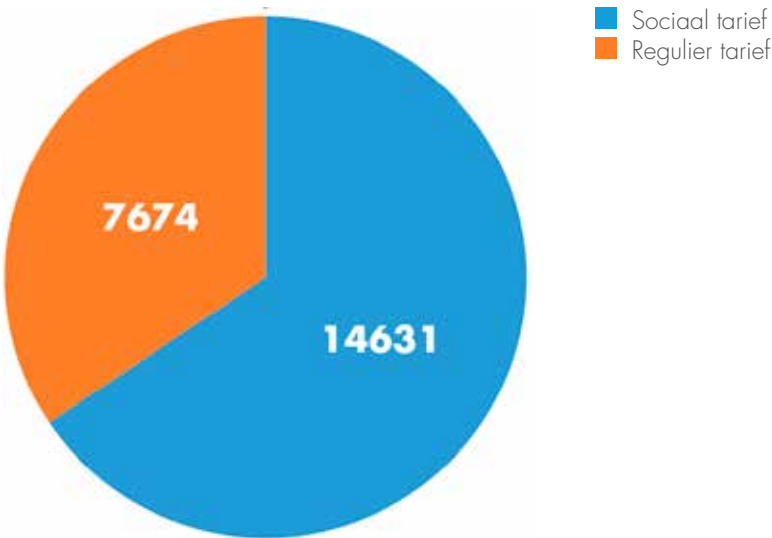
Stad Aalst gaf ons ook in 2019 de kans om de **catering van CIRK** te verzorgen en onze medewerkers werkten hier met plezier aan mee. De competenties die nodig zijn om dit soort catering te realiseren zijn anders dan bij het horecagebeuren in het restaurant. Op die manier kunnen we **onze medewerkers nog beter opleiden**. We waren dan ook blij dat we de **catering** mochten verzorgen **voor BETONG**, een jaarlijks muziek- & skateboardfestival voor het hele gezin in het Osbroekpark. We kregen deze opdracht dankzij onze ervaring en goede aanpak van de catering voor CIRK.

Via het **OCMW** konden we aan **11 mensen** de kans geven om onder een **artikel 60-statuu**t een eerste of extra **horeca-ervaring** op te doen, zowel in de keuken als in de zaal.

Aantal maaltijden De Brug **per jaar**



Aantal maaltijden De Brug 2019 **per soort tarief**





Kristof

werkt bij Zorgzame Buurt

“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 zal oplossen. Daarom ben ik weer beginnen werken.”

Zorgzame Buurt

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

We doen dit in opdracht van het lokale bestuur. 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.



Karel Schotsaert, coördinator Zorgzame Buurt:

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**.

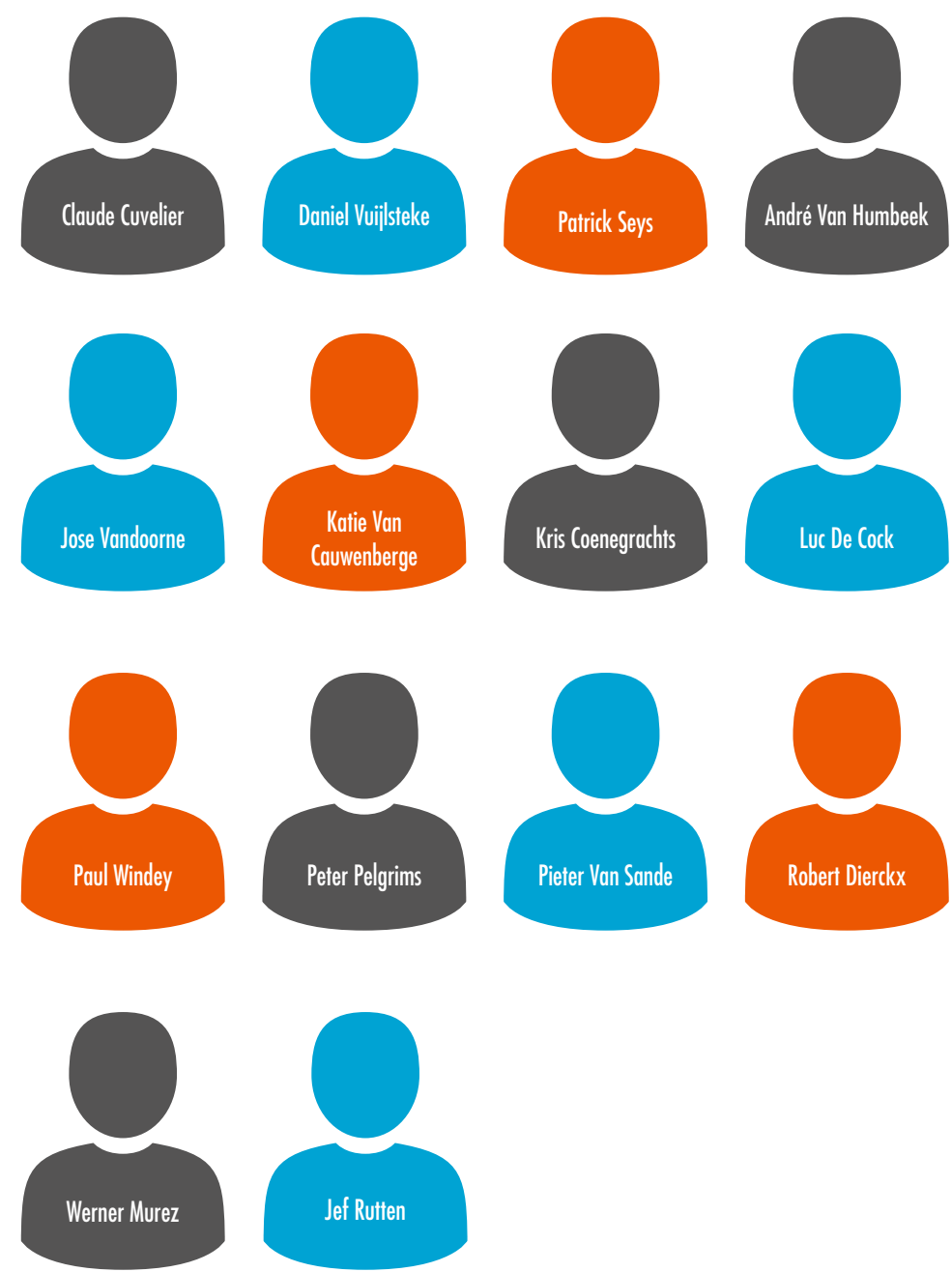
Wij waren ook **partner in het project Aalst Klimt Op** waarbij 150 tuintjes werden aangeplant. Dit is een van de initiatieven van de stad Aalst tegen de klimaatopwarming en om meer groen in de stad te realiseren.





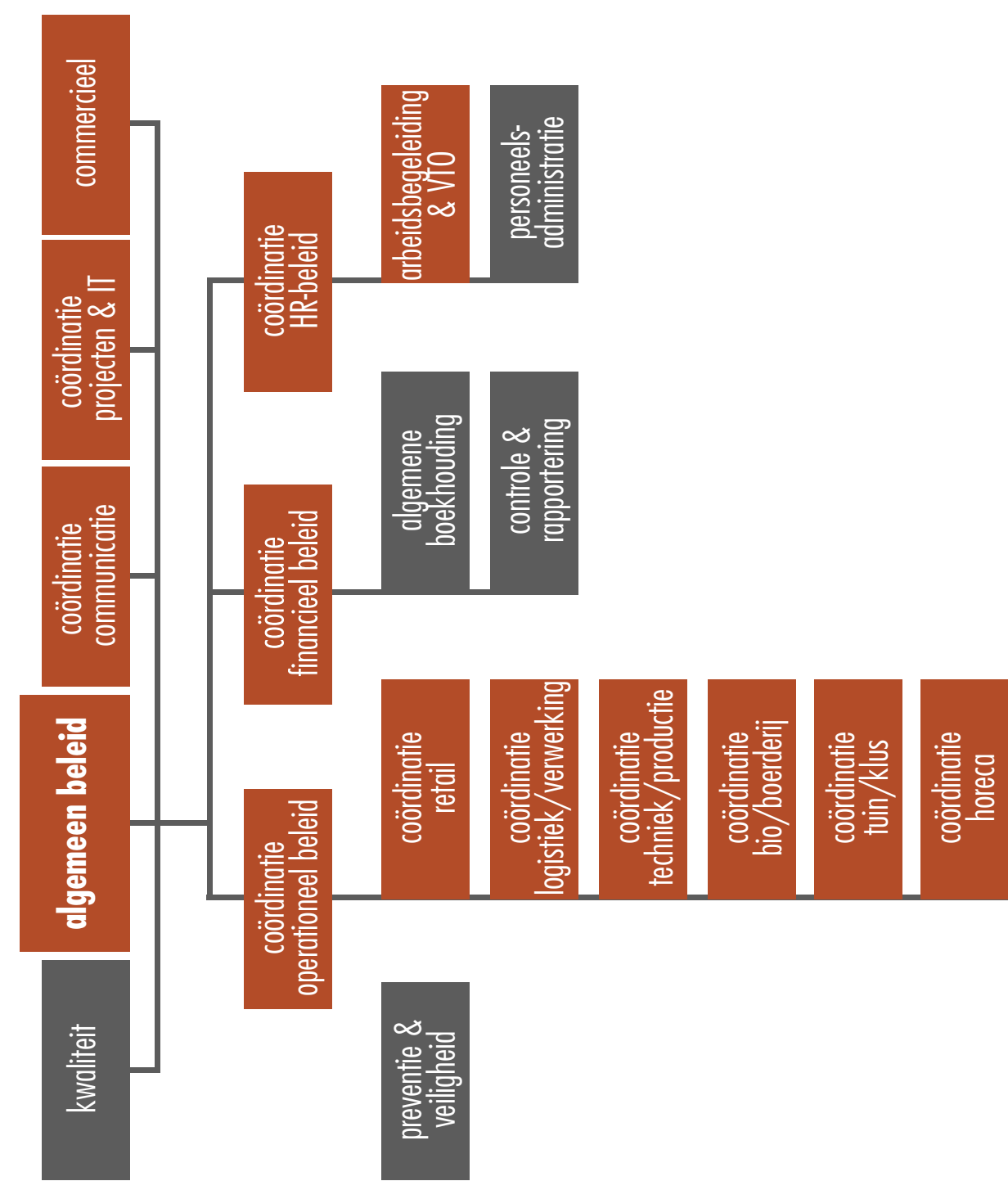
algemene vergadering
organisatiestructuur

algemene vergadering



organisatiestructuur

Ateljee vzw vormt met De Loods vzw uit Aalst een **personele unie**. Dit betekent dat raad van bestuur en management gemeenschappelijk zijn. Beide organisaties samen stellen meer dan 550 mensen tewerk.



notities

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