

**vlotter**  
maakbedrijf



MAAKBEDRIJF

**Duurzaamheidsverslag 2021**

**Dit duurzaamheidsverslag beschrijft de activiteiten van maatwerkbedrijf Vlotter Maakbedrijf in 2021.**

**Het is een jaarlijkse weergave van alle activiteiten en realisaties van de werkplaats.**

**We proberen onze plaats binnen de verschillende ecosystemen te duiden en de impact die we realiseren overzichtelijk in kaart te brengen.**

**INHOUD**

<b>1. VOORWOORD</b>	4	<b>7. PROJECTEN</b>	37
<b>2. BESTUUR</b>	5	<b>8. WAARDEKETEN</b>	41
<b>2. MISSIE - VISIE</b>	8	<b>9. BEDRIJFSACTIVITEITEN</b>	44
<b>3. KERNWAARDEN</b>	10	9.1 Bedrijfsomzet	45
<b>5. MEDEWERKERS</b>	13	9.2 Metaalafdeling	47
5.1 Kerncijfers	14	9.3 Fiets- en wielbouwafdeling	48
5.2 Verdeling werknemers	16	9.4 Enclaves	50
✓ Overzicht	17	9.5 Services & Solutions	52
✓ Woonplaatsen	18	9.6 T.R.IM	54
✓ In- en uitstroom	19	9.7 Investerings: laser	56
✓ Omkaderingspersoneel	20	<b>10. VOETAFDRUK</b>	57
✓ Doelgroepmedewerkers	21	10.1 Ambitie voor 2030	58
✓ Alternatieve trajecten	23	10.2 Afvalwerking	63
5.3 Afwezigheden	29	10.3 Groene stroom	65
✓ Ziekte	29	<b>11. STAKEHOLDERS</b>	66
✓ Arbeidsongevallen en woon-werkverkeer	30	<b>12. KWALITEIT</b>	69
<b>6. SOCIALE DIENST</b>	31	12.1 ISO9001	70
6.1 Context	32	12.2 Qfor-WSE	70
6.2 Begeleidingsnood	33	12.3 Voka Charter Duurzaam Ondernemen	71
6.3 Onderliggende problematiek	34	<b>13. GRI REFERENTIETABEL</b>	74
6.4 POP-gesprekken	35	13.1 Standaard informatievoorziening	75
6.5 Vorming en opleiding	36	13.2 Specifieke informatievoorziening	76
		<b>14. JAARREKENING EN SOCIALE BALANS</b>	77

# INHOUD

# 2021, een jaar van transformatie

In 2020 toonde Vlotter zich een wendbare, volhardende sociaal ondernemende organisatie. Niet alleen omdat het moest. Het is het DNA van Vlotter, dat in dat bijzonder moeilijke en uitdagende jaar opnieuw weer helemaal kwam bovendrijven. In 2021 ging Vlotter op dat weer heel zichtbaar gemaakte elan 'gewoon' verder.

We namen iedereen mee in het bad van digitalisering. Zorgzaam voor wie vrees toonde om een kloof te overbruggen. Laagdrempelige opleidingen, deelname aan de dialoog met Febelfin over de digitalisering van de banksector en de instap in het voortraject Digibanken zijn daar het bewijs van.

Moeizaam lopende projecten – omwille van ervaren hoge werkdruk, niet in het minst door uitval van personeel bij partners – kenden toch voortgang. Niet alleen een sterk uithoudingsvermogen kenmerkt Vlotter en zijn deelgenoten, ook waardering voor het kleine, voor kleine stappen.

Een kenmerk dat Vlotter moeiteloos blijft combineren met jeugdig enthousiasme en aanstekelijke ambitie, bij groene en grijze medewerkers. Zo rolde in een sterk samenspel met relevante partners een mooi projectvoorstel voor een duurzame aanpak van intrafamiliaal geweld uit de pen. Het is vol vertrouwen uitkijken naar de goedkeuring en de start ervan in 2022.

Het was een jaar van hard werken aan het netwerk van activering, geschraagd door een inhoudelijk stevige samenwerkingsovereenkomst tussen Vlotter, de besturen, VDAB en middenorganisaties, waarbij opleiding en werkervaring de speerpunten waren.

De samenwerking met de Steenschuit kreeg vorm en de gezamenlijke VDAB tender werd gewonnen waardoor de samenwerking plots versneld realiteit werd. Trots kunnen we aankondigen dat er sinds eind 2021 vooropleidingen hout en elektriciteit aangeboden werden op een nieuwe locatie.

Een switch van activiteiten waar onze maatwerkbedrijven de neus aan het venster steken van dienstverlening in de vorm van de uitbreiding van enclavewerking en warehousing met de daarbij horende plannen voor investering in de nodige kubieke meters magazijnruimte en vierkante meters productieruimte.

Dit voorwoord is te kort om recht te kunnen doen aan de gedreven inzet van alle medewerkers en bestuurders van deze prachtige organisatie. Dit duurzaamheidsverslag is een 'must read' om dat wel te doen.

Veel leesplezier.



**Bram Van Keer**  
Voorzitter  
Vlotter

2

BESTUUR

# Georganiseerd en gericht te werk gaan



# Bestuursorgaan

Het bestuur **vergaderde 9 keer.**

De voornaamste agendapunten hadden betrekking op:

- ✓ Verslag werking verschillende diensten
- ✓ Personeelszaken
- ✓ Digitalisering van de dienstverlening
- ✓ Afspraken met betrekking tot dienstverlening
- ✓ Subsidies en opvolging van de geldende regelgeving
- ✓ Investerings en overheidsopdrachten
- ✓ Crisismanagement in het kader van de COVID-19-pandemie

## VAN LINKS NAAR RECHTS

Paul Cornelis, Bram Van Keer, Hilde Heyman, Jo Van Havere,  
Anne Troch, Jo De Clercq, Idriss Ibnou-Cheikh

## ONTBREKEND OP DE FOTO

Kris De Keninck



# Management Maatwerk

Sinds enkele jaren is er ook een Management Maatwerk actief. Het management volgt de werking op, bereidt nieuwe dossiers en activiteiten voor, en managet de ontwikkeling van de maatwerkbedrijven. Hierbij worden de evoluties van het beleid, de arbeidsmarkt, de economie en de stakeholders voortdurend opgevolgd. In dialoog met de raad van bestuur wordt het beleid en de uitbouw van het maatwerk in stelling gezet en uitgewerkt.

**VAN LINKS NAAR RECHTS**

Björn Elewaut, Veerle Van Looveren, Jan Vermeulen, Nathalie Deleuil, Idriss Ibnou-Cheikh



3

MISSIE - VISIE

# Tewerkstelling, ons centrale doel



MISSIE - VISIE

# Waar we voor staan en voor gaan

Vlotter Maakbedrijf verschaft – in een beschermde omgeving – duurzame werkgelegenheid aan personen met een langdurige en belangrijke beperking van de kansen op de reguliere arbeidsmarkt. Deze beperkingen kunnen een mentale, psychische, fysische of sociale achtergrond hebben.

In ons maatwerkbedrijf leveren onze medewerkers kwaliteitsvol productiewerk en diensten voor bedrijven en organisaties.

Tewerkstelling is het doel, onze economische activiteiten zijn het middel.



4

KERNWAARDEN

# Gedreven door onze waarden



Freshly cooked with passion!

# Zes bouwstenen

Vlotter draagt als organisatie zes waarden hoog in het vaandel. Binnen ons Maakbedrijf bouwen we aan een breed draagvlak voor deze waarden bij onze werknemers door ze herkenbaar te gebruiken in al onze communicatie, zowel intern als extern.

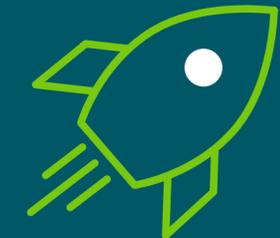
- ✓ **VERSTERKEND:** Wij zijn uniek in de Rupelstreek. Hier is heel wat talent aanwezig, op elke afdeling. Samen komen we tot het beste resultaat!
- ✓ **BEHULPZAAM:** We hebben allemaal onze eigen talenten en zetten die maximaal in om de klanten en de collega's verder te helpen.
- ✓ **DYNAMISCH:** Wat vandaag goed is, kan morgen misschien nog beter. Daarom zoeken we steeds met onze klanten en collega's naar de juiste oplossing.
- ✓ **RESPECTVOL:** We werken met respect. Voor onze collega's, de begeleiders, de werkomgeving, onze klanten en hun producten.
- ✓ **KWALITEITSGERICHT:** Onze klanten verwachten van ons hoge kwaliteit. Daarom doen we geen half werk en streven we naar perfectie.
- ✓ **SOCIAAL:** Jong of oud, man, vrouw of x, gelovig of niet, van hier of van ergens anders ... Bij Vlotter moet iedereen zich thuis kunnen voelen.



**SOCIAAL**



**BEHULPZAAM**



**DYNAMISCH**



**VERSTERKEND**



**KWALITEITS-  
GERICHT**

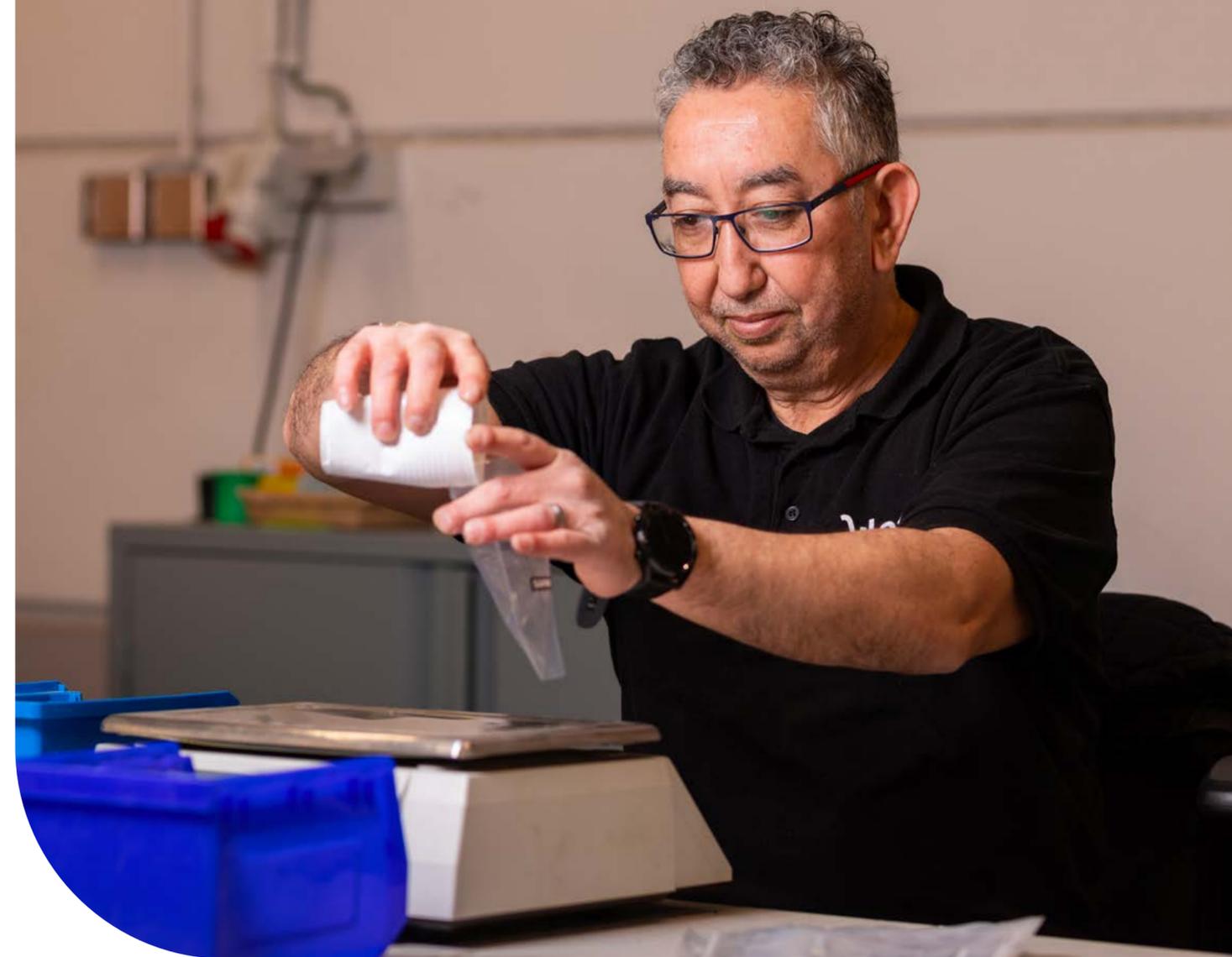


**RESPECTVOL**

## KERNWAARDEN

# Vlotter gaat voor kwaliteitsvol

- ✓ Dankzij verschillende initiatieven hebben we 'kwaliteitsvol werken' onder de aandacht gebracht. Medewerkers en klanten kregen, op maat, een kaartje met een rolmeter en een begeleidende boodschap. We zorgden ervoor dat kwaliteitsissues gedeeld werden met betrokken medewerkers, maar evengoed dat complimentjes van de eindklanten hun weg vonden via de interne communicatie.
- ✓ We stelden ook vast dat onze periodieke klantenbevraging niet de gewenste feedback opleverde en implementeerden een nieuw format dat maandelijks met de facturen uitgezonden wordt.
- ✓ Vlotter Maakbedrijf behaalde vlot het Qfor WSE label, een nieuwe verplichting die door de subsidiërende overheid wordt opgelegd. Het kwaliteitslabel dekt de volledige organisatie en focust op de inschakeling en ontwikkeling van medewerkers, waar ISO9001-2015 meer de nadruk legt op risicobeheer en productieprocessen.



“

*Met de update van onze klantenbevraging, het Qfor WSE label en een vlotte, motiverende communicatie gingen we in de praktijk aan de slag met onze ambitie om kwaliteitsgericht te werken.*

5

MEDEWERKERS

# Bouwen op een sterk team

13

vlotter  
maakbedrijf

## 5.1 Kerncijfers

### ONZE MENSEN: HET KLOPPEND HART VAN ONZE ONDERNEMING

Op 31 december 2021 telden we 172 werknemers in loondienst. Daarnaast waren er ook 68 medewerkers actief in verschillende tewerkstellingstrajecten. Allemaal samen presteerden we 189.497 uren.

### STREVEN NAAR EEN VOLLEDIG INGEVULD CONTINGENT

In 2021 hebben we extra gesubsidieerde arbeidsplaatsen aangevraagd én gekregen: zo steeg het toegewezen contingent van 125 naar 129. We blijven steeds inzetten op het aanwerven van nieuwe werkkrachten en het behoud van de tewerkstelling van de zittende medewerkers. Deze inspanningen hebben zich vertaald in 152 afgenomen intakegesprekken en een gemiddelde invulling van 93,95% van het contingent.

172

werknemers in loondienst

152

intakegesprekken afgenomen

93,95%

was in 2021 de gemiddelde invulling van het contingent van 129 jobs

189.497

uren gepresteerd door alle medewerkers

MEDEWERKERS

# Kerncijfers

## WERKEN IN TIJDEN VAN EEN PANDEMIE

Ook dit jaar voelden we nog steeds de impact van COVID-19 op onze werkvloer. De heropstart van de economie zorgde ervoor dat onze klanten stilaan opnieuw de weg vonden naar onze werkplaats. Hierdoor hebben we in vergelijking met 2020 veel minder beroep moeten doen op de maatregel 'tijdelijke werkloosheid wegens overmacht'. In combinatie met het verplichte thuiswerk hebben alle medewerkers en begeleiders dagelijks de puzzel moeten leggen zodat alle werkzaamheden op een verantwoorde, veilige én kwaliteitsvolle manier konden afgewerkt worden.

- ✓ 4.262 uren tijdelijke werkloosheid geteld
- ✓ 3.121 uren van thuis uit gepresteerd door 6 personen



## 5.2 Verdeling van de werknemers

Vlotter Maakbedrijf zet in op de **tewerkstelling van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt**. Daarnaast bieden we **intensieve leertrajecten** aan via stages en alternatieve trajecten in samenwerking met externe partners. Met deze **inclusieve regionale focus** bieden we voor ieder type doelgroep mogelijkheden aan tot zowel opleiding als tot tijdelijke of definitieve inschakeling.



# Overzicht van onze medewerkers

MEDEWERKERS IN LOONDIENST						
Omkaderingspersoneel			Doelgroepmedewerkers			
Met tewerkstellings- ondersteunende maatregelen	Zonder tewerkstellings- ondersteunende maatregelen	Met alternatieve subsiëring (bv. Soc. Maribel)	Werkondersteunings- pakket (WOP)	Werkondersteunings- pakket (WOP) + Sociale inschakelings- economie (SINE)	Sociale inschakelings- economie (SINE)	Deeltijds werken – leren (DLDW)
3	13	6	137	6	4	1

MEDEWERKERS IN ALTERNATIEVE TRAJECTEN			
Doelgroepmedewerkers			
Artikel 60	Arbeidszorg (AMA)	Alternierend leren voor leerlingen OV2 (VOLA)	Stage (andere)
27	10	5	26

# De woonplaatsen van onze medewerkers in kaart

Hoewel het gros van onze medewerkers op minder dan 10 km van de werkplaats woont, groeit het aandeel personeelsleden dat verder weg woont elk jaar. Zo zagen we het afgelopen jaar ook meer sollicitanten uit de centrumsteden Antwerpen en Mechelen toekomen. De kleinste toeleiding gebeurde vanuit de Oostrand van ons werkingsgebied. De verbindingen met het openbaar vervoer zijn daar dan ook het moeilijkst.

De gegevens op deze kaart zijn een weergave van de toestand op 31 december 2021.



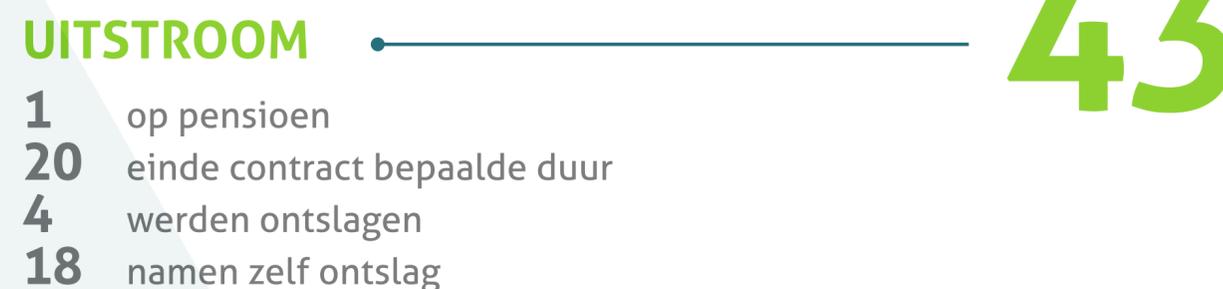
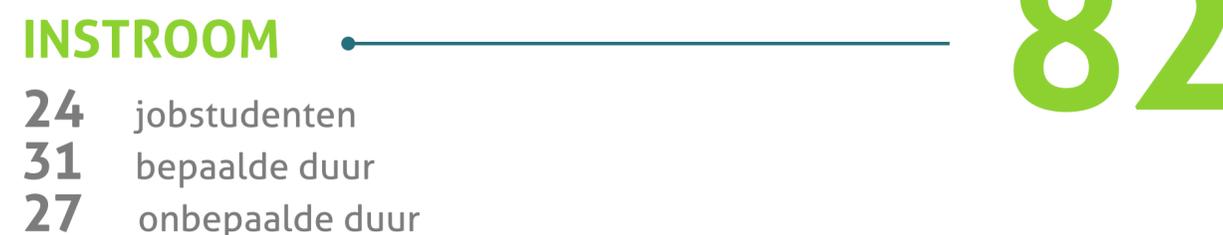
## ANDERE LOCATIES

Kapellen (1), Hamme (1), Londerzeel (1)

# In- en uitstroom van personeel

In totaal meldden 152 sollicitanten zich aan voor een intakegesprek voor verschillende instroomtrajecten.

We hanteren nog steeds onze **open hiring policy** waardoor we verschillende profielen uit een grotere regio in dienst zagen komen. Dit zorgde niet enkel voor een grote verscheidenheid op onze werkvloer, maar eveneens voor een groter verloop doorheen de trajecten.



# Omkaderings- personeel

## BEKWAME BEGELEIDING MET OOG VOOR EENIEDERS TALENT

In de productieomgeving wordt de praktische begeleiding van de medewerkers opgenomen door de werkvloerbegeleiders.

Zij zetten zich voortdurend in om de **talenten van de medewerkers in kaart te brengen en te helpen ontwikkelen**. Daarnaast zorgen zij ervoor dat de juiste persoon op de juiste plaats wordt gezet binnen het productieproces. Zo waken ze dagelijks over de vereiste **kwalitatieve afhandeling van klantenopdrachten**.

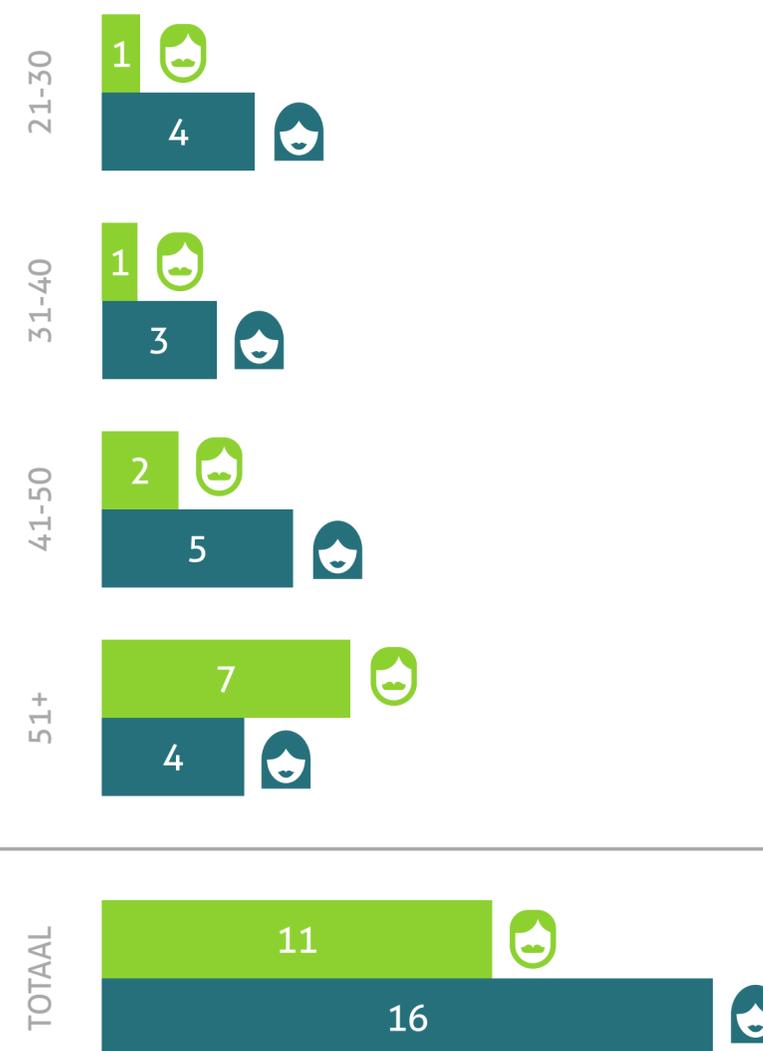
Het maatwerkdecreet legt ook een minimale **begeleidingsnorm** op, afhankelijk van de begeleidingsnood van de doelgroepmedewerkers.

Geschoolde werkvloerbegeleiders hebben een diploma dat rechtstreeks toegang geeft tot de functie (bv. maatschappelijk werk, orthopedagogie, ...) of volgen een sectorspecifieke opleiding.

## BEGELEIDING VOLGENS LEEFTIJD EN GESLACHT

Voor wat betreft de omkadering stellen we vast dat er relatief **weinig verloop** is. We zien daarnaast dat de **gemiddelde leeftijd in stijgende lijn** zit.

### OMKADERINGSPERSONEEL VOLGENS LEEFTIJD EN GESLACHT OP 31/12/2021



# Doelgroep- medewerkers

## STATUUT VAN TEWERKSTELLING

De doelgroepmedewerkers kunnen op basis van hun statuut van tewerkstelling in drie groepen worden onderverdeeld: WOP, SINE en DL/DW.

### A) WERKNEMERS MET EEN ERKENNING COLLECTIEF MAATWERK (WERKONDERSTEUNINGSPAKKET: WOP)

Een doelgroepwerknemer krijgt sinds de start van het maatwerkdecreet een label met goedkeuring voor tewerkstelling in een maatwerkbedrijf door de diensten van VDAB. Zij baseren zich op ICF (*international classification of functioning, disability and health*), waarbij iedere persoon op verschillende parameters wordt getest om te bepalen of zij toegang krijgen tot een maatwerkbedrijf. Afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt en de hoogte van de begeleidingsnood wordt er per persoon een WOP (werkondersteuningspakket) toegekend. Dat pakket bepaalt in welke mate de werknemer door een begeleider op de werkvloer ondersteund dient te worden.

### B) WERKNEMERS MET EEN SINE-STATUUT

Laaggeschoolde werknemers die afhankelijk van hun leeftijd twee of vijf jaar werkloos zijn en moeilijkheden ondervinden bij de herintegratie op de reguliere arbeidsmarkt, kunnen tijdelijk of definitief tewerkgesteld worden met een loonpremie in een maatwerkbedrijf.

### C) MEDEWERKERS IN EEN PROJECT DEELTIJDS WERKEN – DEELTIJDS LEREN (DL/DW)

Deze leerlingen uit het deeltijds onderwijs worden gesubsidieerd in een project DL/DW, dat wordt beheerd door VIVO. Ze kiezen ervoor om deeltijds onderwijs te volgen en vullen dit verder aan met kennis die ze 'on the job' verwerven. Zo worden elk jaar kwaliteitsvolle werkervaringsplaatsen gecreëerd om jongeren kansen te bieden. Alternering is daarbij belangrijk, wat wil zeggen dat de inhoud van de functie dient aan te sluiten bij de opleiding van de jongere.

We willen de ongelijkheid in en tussen landen terugdringen. We ontwikkelen gerichte acties om vrouwen met een migratieachtergrond en mensen met een zeer grote afstand tot de reële arbeidsmarkt meer kansen te geven op een (pad naar) betaalde tewerkstelling.

**ONGELIJKHEID VERMINDEREN (SDG10)**



# Doelgroep- medewerkers

## DOELGROEPMEDEWERKERS VOLGENS LEEFTIJD EN GESLACHT

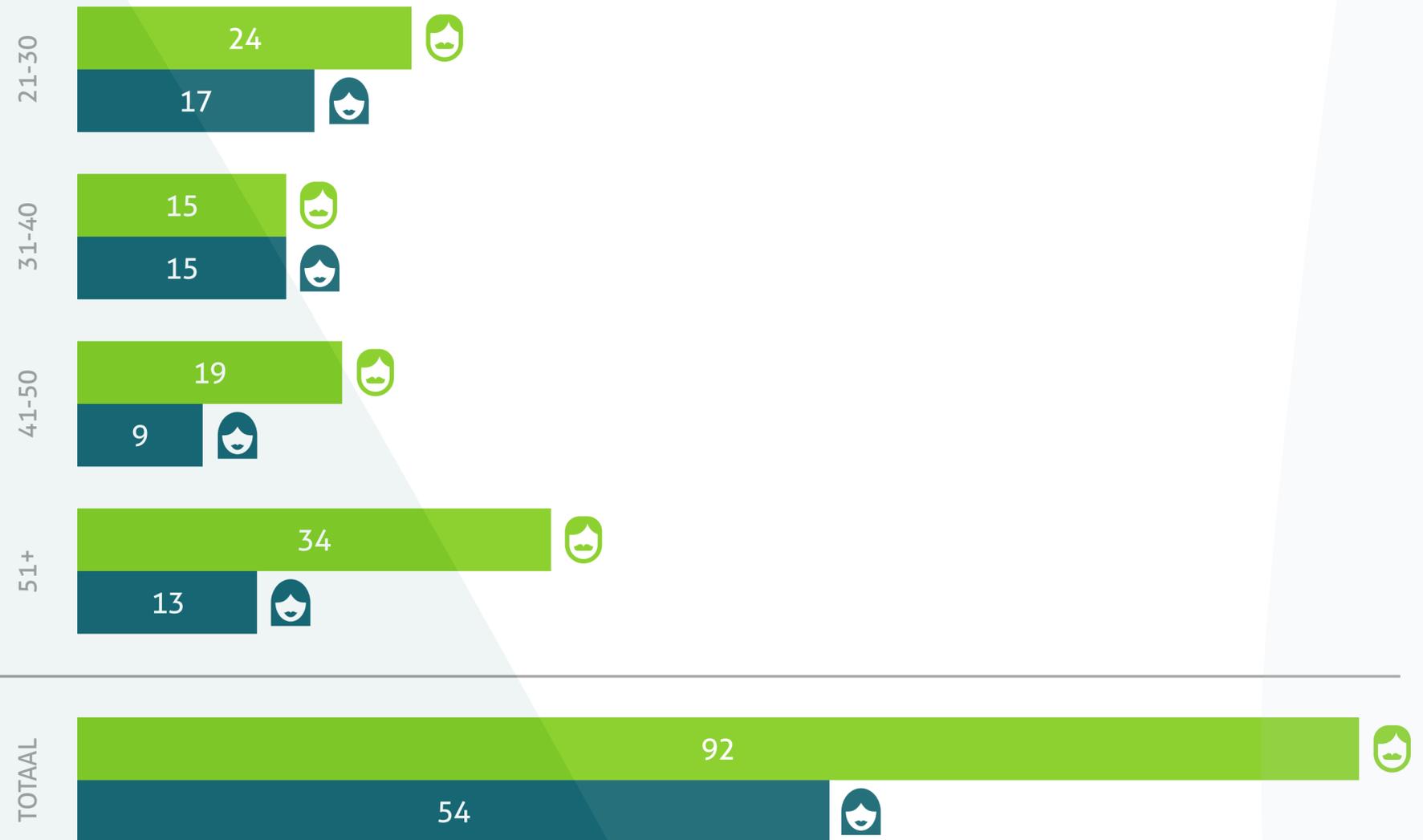
Bij onze doelgroepmedewerkers zien we dat zowel jong als oud vertegenwoordigd zijn in onze organisatie. De verhouding tussen mannen en vrouwen is evenrediger in de twee jongste categorieën.

Gendergelijkheid dragen we bij Vlotter hoog in het vaandel. Iedereen is gelijk. Mannen en vrouwen krijgen bij ons hetzelfde loon voor hetzelfde werk. We zien ook dit jaar een stijging van het aantal vrouwen die bij ons in dienst komen. Bij de jongere generatie onder de 30 jaar is de verdeling m/v gelijk.

**GENDERLIJKHEID (SDG5)**



### DOELGROEPMEDEWERKERS VOLGENS LEEFTIJD EN GESLACHT



MEDEWERKERS

# Alternatieve trajecten

## DIVERSE TRAJECTEN VOOR TALENTONTWIKKELING

Naast medewerkers in loondienst zijn er bij Vlotter ook heel wat mensen aan de slag in verschillende alternatieve trajecten. Deze verschillende trajecten hebben een tijdelijk karakter en stellen medewerkers in staat om hun talenten in de praktijk verder te ontwikkelen, om zo hun kansen op de (reguliere) arbeidsmarkt te vergroten.

- ✓ Artikel 60
- ✓ AMA
- ✓ VOLA-project
- ✓ Stages



## MEDEWERKERS

# Artikel 60

Het sociale tewerkstellingsstatuut artikel 60 geldt voor OCMW-klienten met recht op maatschappelijke integratie die professioneel ingeschakeld kunnen worden. Deze trajecten lopen één tot twee jaar zodat de werkervaringsklient tijdens deze periode zijn of haar competenties verder kan uitbouwen om zo de kansen op de (reguliere) arbeidsmarkt te vergroten.

Via een sociale tewerkstelling doet de werknemer specifieke werkervaring op, verwerft hij of zij arbeidsattitudes en technische vaardigheden om zijn of haar doorstroomkansen te verhogen. Werkt de medewerker het vereiste aantal dagen, dan bouwt hij of zij ook socialezekerheidsrechten op.



# 21.430

uren gepresteerd

We zetten ons in voor het beëindigen van armoede, overal en in al haar vormen. Betaald werk is de kortste weg weg van armoede. We zetten steeds sterk in op instroom op maat van de medewerker. De (her)activering staat steeds centraal. Medewerkers maximaal laten participeren in het arbeidsproces is ons uiteindelijke doel. We zetten sterk in op begeleiding, doorgroei- en doorstroommogelijkheden.

**GEEN ARMOEDE (SDG1)**



## MEDEWERKERS

# Overzicht artikel 60 per gemeente

	AANTAL INTAKES	AANTAL GESTART	VOLLEDIG TRAJECT	VOORTIJDIGE STOP
Aartselaar	1	1	1	0
Antwerpen	11	10	8	1
Boom	2	2	1	1
Hemiksem	1	1	0	0
Niel	3	2	2	0
Rumst	1	1	1	0
Willebroek	0	0	0	0
Mechelen	0	0	0	0



We willen de ongelijkheid in en tussen landen terugdringen. We ontwikkelen gerichte acties om vrouwen met een migratieachtergrond en mensen met een zeer grote afstand tot de reële arbeidsmarkt meer kansen te geven op een (pad naar) betaalde tewerkstelling.

**ONGELIJKHEID VERMINDEREN (SDG10)**



In april 2021 werd (activerende) arbeidszorg volledig omgevormd en ondergebracht onder één regelgevend kader: AMA (ArbeidsMatige Activiteiten). Personen waarbij de afstand tot betaalde arbeid in de sociale economie nog te groot is, kunnen via VDAB een doorverwijzing krijgen naar een traject AMA WSE. Daarbij voeren de AMA-medewerkers op de werkvloer begeleide, laagdrempelige activiteiten uit. Zo vinden ze opnieuw aansluiting met een werkomgeving en scherpen ze hun vaardigheden en attitudes aan.

Op 31 december 2021 waren er **binnen het Maakbedrijf 3 lopende AMA-trajecten.**

# 2.502

uren gepresteerd

## RUIMTE VOOR MEER TOELEIDINGEN

Ook dit jaar hebben wij tijdens de overlegmomenten met de verschillende toeleidingsdiensten aangegeven dat er meer uren binnen arbeidszorg kunnen gepresteerd worden. Wij zetten opnieuw in op een volledige invulling van ons toegewezen contingent. De tabel geeft het procesverloop per regio weer.

ARBEIDSZORG	BOOM	WILLEBROEK	HEMIKSEM	DUFFEL	ANTWERPEN
Aantal intakes	3	3	1	1	1
Aantal gestart	3	2	0	0	1
Aantal doorlopend in 2022	2	0	0	0	1
Aantal afgesloten	1	2	0	0	0

# VOLA-traject

In samenwerking met scholen voor **buitengewoon onderwijs** voorzien we voor **leerlingen uit opleidingsvorm 2** een overgangstraject tussen de schoolbanken en de echte werkomgeving.

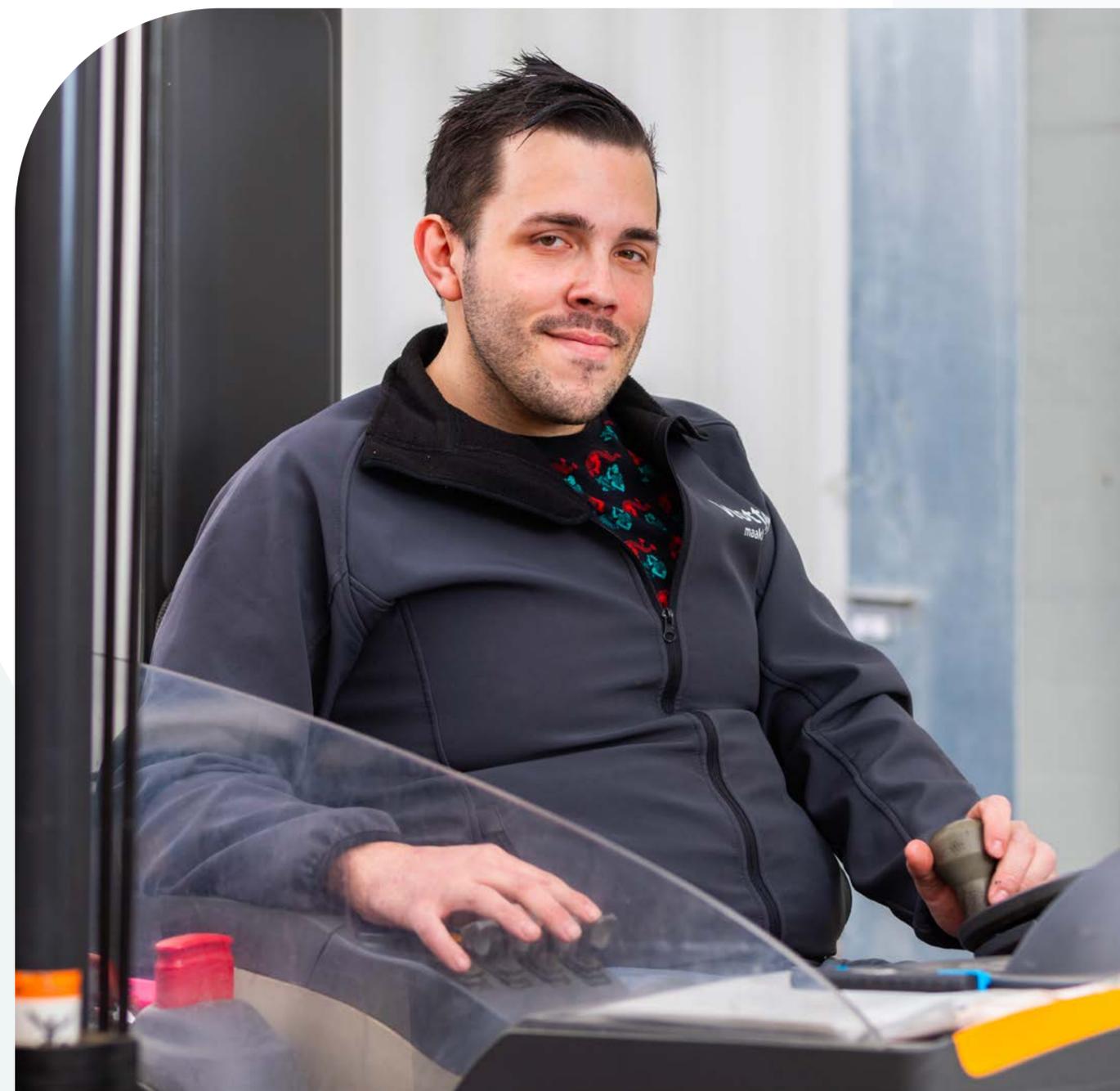
Ze starten al in het begin van hun middelbare schoolcarrière met **instapdagen**, waarbij ze één dag in groep en onder begeleiding van het pedagogisch team van de school op de werkvloer meewerken.

Leerlingen die er klaar voor zijn, kunnen instappen in een systeem van **blokstages**. Ze lopen dan per kwartaal drie weken fulltime stage in ons maatwerkbedrijf.

Samen trachten we via een VOLA-traject (alternierend leren opleidingsvorm 2) tijdens hun volledige laatste opleidingsjaar de laatste stap te zetten door **twee lesdagen met drie stagedagen te combineren** om bijkomende competenties te verwerven.

Zo kunnen de leerlingen naadloos doorgroeien naar een betaalde inschakeling op de werkvloer van een maatwerkbedrijf.

In het voorjaar 2021 waren er 7 trajecten lopende, waarvan er 5 werden verlengd omwille van corona. Deze 5 leerlingen hebben hun traject tot een goed einde gebracht en zijn nadien vast in dienst getreden. In september zijn er 3 nieuwe leerlingen gestart.



## MEDEWERKERS

## Stages

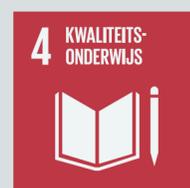
We hechten er binnen de missie en visie van ons bedrijf veel belang aan dat we stages op de werkvloer kunnen aanbieden.

Doordat we hier doorheen 2021 op hebben ingezet, creëerden we opportuniteiten voor werkzoekenden en voor studenten met een afstand tot de reële arbeidsmarkt. Zo konden zij competenties ontwikkelen die hen misschien in staat zullen stellen om in de toekomst de stap naar betaalde arbeid te zetten.

Daarnaast proberen we bij te dragen tot een inclusieve maatschappij door stages en participatiemomenten te organiseren voor leerlingen uit het secundair en hogeschoolonderwijs.

Wij waarderen ieders talent en geven het de kans om te ontwikkelen. Zowel intern als extern wordt ingezet op opleiding en vorming. Dit voor zowel omkadering als doelgroep.

**KWALITEITSONDERWIJS (SDG4)**



# 5.376

uren stages  
geregistreerd in 2021

  Hoger onderwijs  
**352 uren**

  TSO  
**80 uren**

  Beroepsverkennende stage VDAB  
**1.466 uren**

  Blokstages BUSO  
**1.440 uren**

  VOLA  
**2.038 uren**

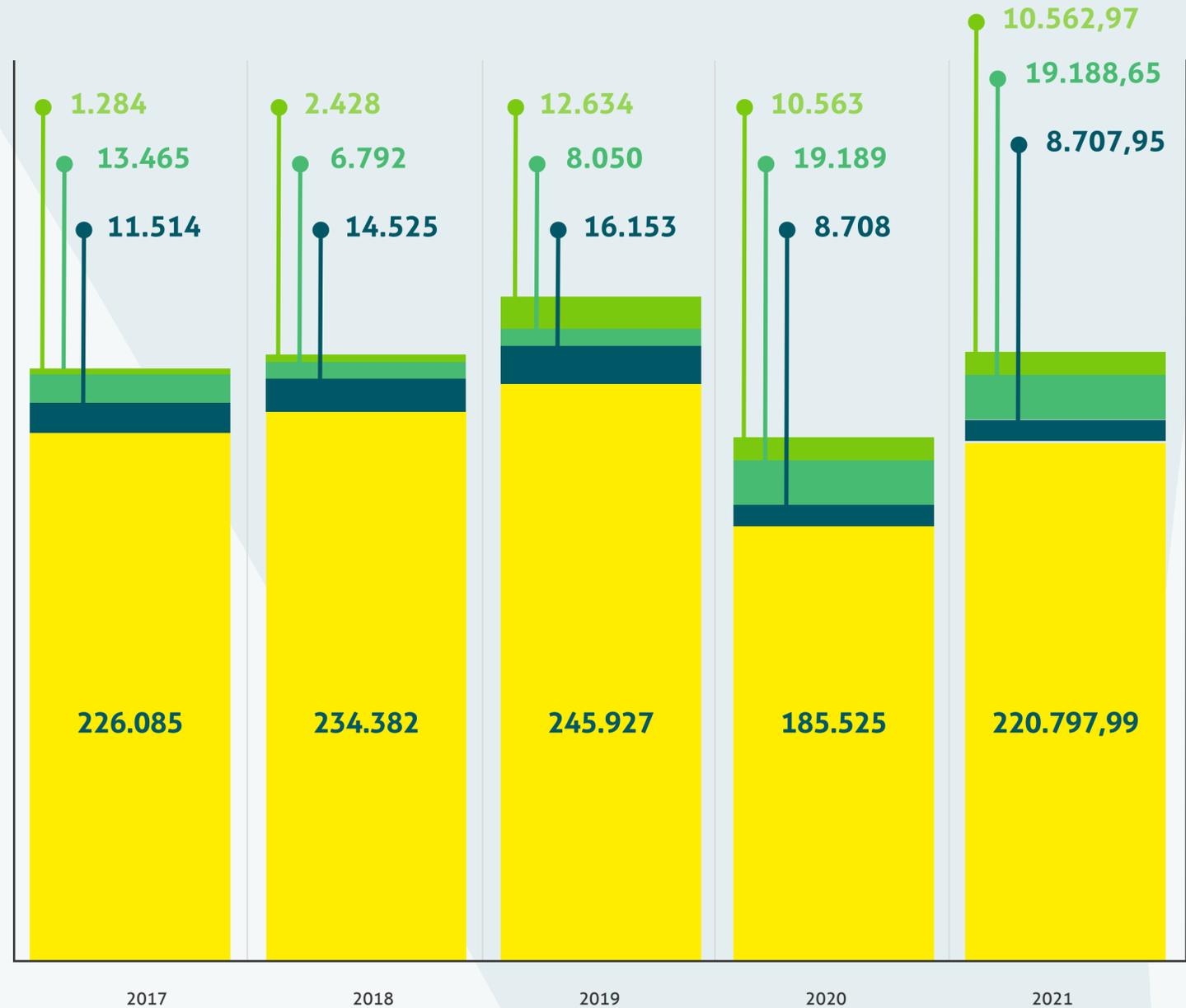
# 5.3 Afwezigheden

## ZIEKTE

Hoewel het aantal ziekte-uren doet vermoeden dat we beter scoren dan de vorige jaren, moeten we opmerken dat er veel uren weggeschreven werden onder de coronawerkloosheid en -overmacht. We zagen voor 2020 en 2021 een groter aantal ziekte-uren bij de medewerkers die progressief aan de slag zijn. We kunnen dit rechtstreeks linken aan de reïntegratietrajecten die we hebben opgestart op de werkvloer.

### GEPRESTEERDE UREN T.O.V. ZIEKTE-UREN

- gepresteerde uren
- ziekte-uren betaald
- ziekte-uren niet betaald
- ziekte-uren niet betaald progressief



# Afwezigheden

## ARBEIDSONGEVALLEN EN WOON-WERKVERKEER

### VEILIGHEID VOOROP

Kwaliteitsvol werk houdt ook in dat we zo veilig mogelijk werken. We streven voortdurend naar een veiligere werkvloer. In 2021 zagen we een verdubbeling van het aantal ongevallen en minder gewerkte uren (fg). Een belangrijke kanttekening bij dit getal is dat het verlet bij de ongevallen minder lang was dan bij die van het vorige jaar. We zagen dan ook een beter cijfer bij de 'Weg' in 2021.

### ONGEVALLEN WOON-WERKVERKEER

Het blijft een pijnpunt dat het industrieterrein geen voetpad of fietspad krijgt. Dit was ook in 2021 een groot probleem voor onze mensen aangezien ze zich vaak als zwakke weggebruiker in het verkeer verplaatsten.

- Fg = (aantal ongevallen x 1000000)/gepresteerde uren
- Weg = (kalenderdagen ongeschiktheid x 1000)/gepresteerde uren



6

SOCIAL DIENST

# Gerichte ondersteuning als succesfactor



# 6.1 Context

De sociale dienst zorgt dagelijks voor de **begeleiding, ondersteuning en ontwikkeling** van de doelgroepmedewerkers om een duurzame tewerkstelling te bevorderen. Zij zetten zich in om een **vertrouwensrelatie** met de medewerkers op te bouwen en hen te begeleiden tijdens hun professionele en persoonlijke ontwikkeling doorheen de tewerkstelling. Ook verwijzen ze medewerkers door naar **externe diensten** wanneer hier nood aan is en ondersteunen ze de **werkvloerbegeleiding** om de medewerkers zo optimaal mogelijk in te kunnen zetten.

Verzeker een goede gezondheid en promoot welzijn voor alle leeftijden. De gezondheid van onze werknemers is voor ons steeds prioriteit. Wij zetten voortdurend in op de ontwikkeling van nieuwe acties. De actie inzake een stuk fruit meenemen, staat momenteel nog in zijn kinderschoenen. Hier willen we de komende jaren nog sterker op inzetten. We zullen bijdragen aan de biodiversiteit in de regio door bijenkasten en –hotels te plaatsen op beide bedrijfssites.

**GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN (SDG3)**



In juli 2021 hebben we de sociale dienst uitgebreid. Dat deden we door een **extra talentcoach** aan te werven die mee de activiteiten van de sociale dienst ging beheren. De dienst werd daarnaast ook steeds versterkt door de aanwezigheid van de HR-verantwoordelijke.

## VERSCHILLENDE ACTIVITEITEN WERDEN BEHANDELD:

- ✓ Opvolgen van administratie (vnl. correspondentie met officiële instanties)
- ✓ Coachen van werkvloerbegeleiding en doelgroepmedewerkers op de werkvloer
- ✓ Coördineren met behulp van verschillende toeleidingsdiensten (VDAB, GTB, EMINO, ...)
- ✓ Opvolgen van de verzuimproblematiek
- ✓ Coördineren van de opleidingen en stages

## 6.2 Begeleidingsnood

Afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt en de hoogte van de begeleidingsnood wordt er per persoon een WOP (werkondersteuningspakket) toegekend. Dat pakket bepaalt in welke mate de werknemer ondersteund dient te worden op de werkvloer door een begeleider.

**64%** van de doelgroepmedewerkers hebben een hoge begeleidingsnood.

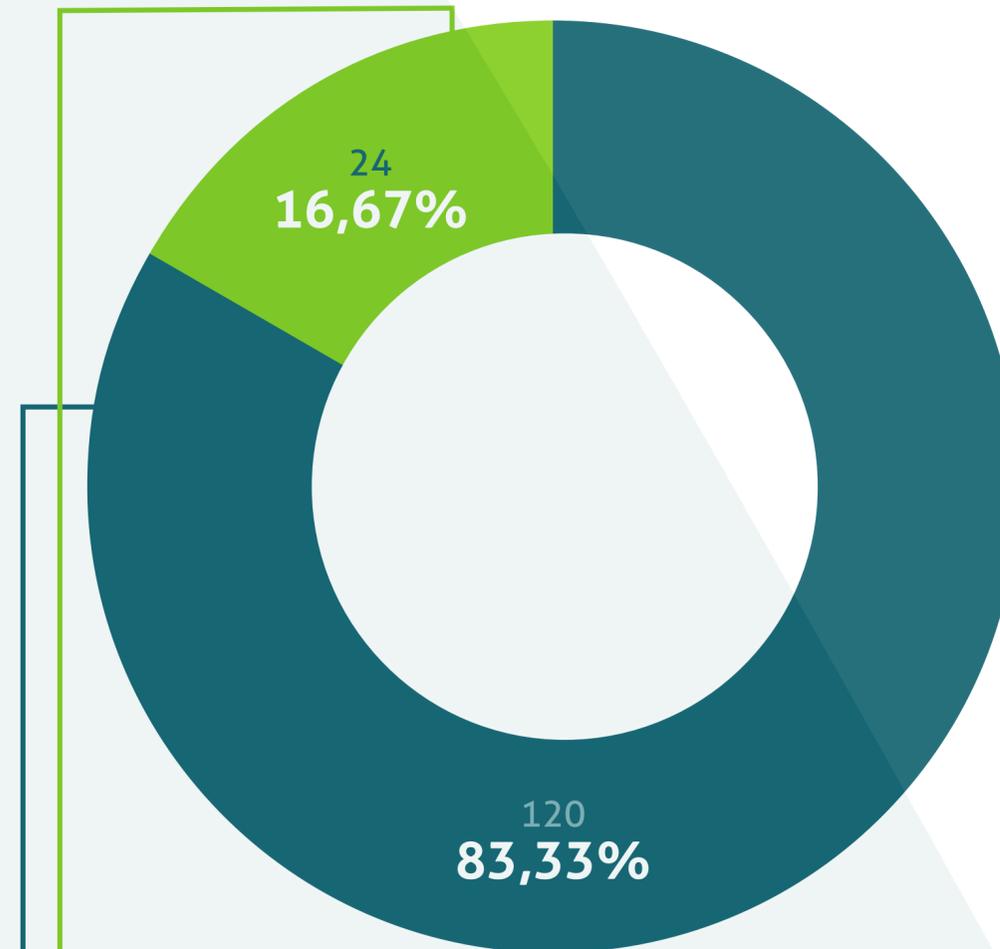
AANTAL DOELGROEP MET WOP	LAAG	MIDDEN	HOOG
40	1	0	0
45	2	44	6
60	0	0	79



## 6.3 Aanwervingen en onderliggende problematiek

In de oude regelgeving gebeurden aanwervingen bij Vlotter Maakbedrijf voornamelijk uit de groep personen met een handicap (PMAH). Met de start van het nieuwe maatwerkdecreet in 2019 werd de doelgroep waaruit toegeleid kan worden groter.

Wij zien nu ook mensen met een psychosociale problematiek (PSP) toegeleid worden tot onze diensten. We merken dat de begeleiding van deze nieuwe doelgroep sterk lijkt op de begeleiding die we uitrollen voor onze medewerkers in een SINE-statuuut.



### TYPE AANWERVINGEN

- PSP: personen met psychosociale problematiek
- PMAH: personen met een arbeidshandicap



## 6.4 POP-gesprekken

In 2021 bleef de sociale dienst zich inzetten om met elke werknemer een jaarlijks **POP-gesprek** te voeren. Tijdens dit gesprek gaat een opgeleide **POP-coach** in gesprek met de medewerker en peilt hij of zij naar de ontwikkelingsdoelen en werktevredenheid. Elke medewerker is ook zelf eigenaar van het eigen POP (**persoonlijk ontwikkelingsplan**), omdat men zelf de eigen doelen en wensen vormgeeft en verantwoordelijk is voor de realisatie ervan.

We hebben samen met verschillende partners en Groep Maatwerk een tool ontwikkeld binnen een ESF-project waaruit een applicatie gerealiseerd werd. Met deze applicatie kunnen de doelgroepmedewerkers aan de hand van enkele vragen hun 'Werkwaarden' in kaart brengen. Deze app wordt nu ook gebruikt als aanloop naar het POP-gesprek.

In 2021 kreeg elke doelgroepmedewerker alsook de begeleiding een POP-gesprek, inclusief de medewerkers die langdurig ziek waren. Hier werd een nieuwe methodiek voor uitgewerkt zodat ook zij de jaarlijkse opvolging kregen.



# 6.5 Vorming en opleiding

In totaal werden er 3.941,5 uren aan interne en externe opleidingen gevolgd, door zowel het omkaderingspersoneel als door de doelgroepmedewerkers. Ook in 2021 zette het coronavirus ons voor een grote uitdaging. Vele opleidingen moesten anders georganiseerd worden, of werden van op afstand gegeven. In 2021 spendeerden we een vormingsbudget van € 9.225,98 aan externe opleidingen.

OMKADERING	UREN
Basismodule monitor	135
Sociaal-juridische updates Acerta	20
Qfor WSE	4
Hef- en tiltechnieken	15
Werkpostorganisatie & orde en netheid	16,5
Mentor +	48
Toolbox rolstelling	24
VroTech lasersnijmachine	31

DOELGROEP	UREN
Sensibilisering rond pestgedrag op en buiten de werkvloer	36
Toolbox rolstelling	8
Werken met smartphone	50
VroTech lasersnijmachine	8
Hef- en reachtruck	132



7

PROJECTEN

# Initiatieven met impact



PROJECTEN

# Bijdragen aan het ecosysteem

**Werken is meer dan alleen  
'economisch actief' zijn,  
werken is voor ons iets  
dat we samen doen.**

We geloven dat we zo meer opportuniteiten en mogelijkheden kunnen creëren voor onze eigen medewerkers, maar ook voor andere stakeholders in het ecosysteem. We zoeken overal waar het kan hoe we anderen kunnen ondersteunen, binnen Vlotter, maar net zo goed daarbuiten.

We zijn ons ervan bewust dat de mogelijkheid hebben om te werken een voorrecht is. Daarom proberen we positief bij te dragen aan verschillende projecten die het anderen mogelijk maken om mee in de bedrijfsactiviteiten te participeren of delen we wat we hebben met mensen die dat geluk niet hebben.



## PROJECTEN

### KORTSTE DAG 'LAAT JE LICHT SCHIJNEN'



Op 21 december begint de winter en was het ook ineens de kortste dag van het jaar. Om beter zichtbaar te zijn en het zo veiliger te houden in het verkeer werden er lichtjes uitgedeeld.

### TEAMBUILDING OMKADERING



Er wordt jaarlijks een teamdag georganiseerd voor alle omkadering. Dit jaar werd er in de voormiddag een

opleiding voorzien door IGEAN. Zij hebben samen met ons bekeken hoe de werkposten efficiënter, veiliger en netter georganiseerd kunnen worden. 's Middags was er barbecue, vergezeld van ons eigen Vlotter-bier: [bazarlocal.be/collections/drinks/products/vlotter-bier](https://bazarlocal.be/collections/drinks/products/vlotter-bier).

De volksspelen zorgden voor het entertainment, te huren bij Vlotter Facilities: [webshopvlotter.recreatex.be](https://webshopvlotter.recreatex.be).

### YOUCA



Op Youca Action Day engageren meer dan 15.000 leerlingen zich om tijdens de schooluren te gaan werken. Hun loon, € 55 per student, gaat naar jongerenprojecten wereldwijd.

Leerlingen van GO! Atheneum Boom kwamen enkele Vlotter-teams versterken. Zij stonden ons bij op zowel de T.R.IM-afdeling als bij Service & Solutions. Het was voor alle partijen een boeiende dag.

### EINDEJAARSZAK + QUIZ



Geen personeelsfeestje om het jaar af te sluiten, maar gelukkig wel een zak vol lekkers en onze eerste Vlotter-quiz waarmee de winnaar zijn geschenkbond kon verdubbelen.

Verder werd er een actie opgezet om zoveel mogelijk mensen met de fiets naar het werk te krijgen. We organiseerden ook een pronostiek bij het WK, en er werd soep en vers fruit uitgedeeld wanneer een bepaalde doelstelling



op de werkvloer werd behaald. Met Pasen en Sinterklaas zorgden we voor een traktatie en op 1 maart gaven we zoals altijd een extra complimentje.

### CAMPAGNE GROEP MAATWERK 'ONDERNEEM SLIM, ZOEK HET NIET TE VER'

Meer dan 100 CEO's van Belgische ondernemingen houden een pleidooi voor lokaal ondernemen door beroep te doen op de diensten van een maatwerkbedrijf.

Hierdoor beperken zij hun ecologische impact, besparen zij tijd én creëren ze jobs voor mensen met een beperking: [www.groepmaatwerk.be/in-de-kijker/onderneem-slim-zoek-het-niet-te-ver](https://www.groepmaatwerk.be/in-de-kijker/onderneem-slim-zoek-het-niet-te-ver).

# In de media

Iedereen heeft het afgelopen jaar wel gelezen en gehoord hoe krap de arbeidsmarkt is. Ook in de maatwerksector is dit een belangrijk gespreks-onderwerp.

Verskillende media vroegen ons hoe wij de uitdagingen aanpakken en toonden interesse in hoe wij werken rond instroom, retentie en doorstroom.

**PORTRET**

## EEN ENTHOUSIASTE KRACHT

In de Reverse Logistics afdeling van maatwerkbedrijf Vlotter krijgen onder andere de modems van Telenor een tweede leven. Marc Peeters (47) is van de enthousiaste maatwerkers die hier zijn schouders onder zet. Een geïnimeerde ontzetting met Marc en Vlotter-bedrijfsleider Björn Elewaut.



**Uitladen en testen**  
Björn: Tot dat we samen eens rond tafel zitten, want aangezien Marc nog maar sinds februari in dienst is, ken ik hem ook nog niet zo goed. Omwille van de coronapandemie houden we de verschillende afdelingen zoveel mogelijk gescheiden in hun eigen bubbel. Maar Marc geniet wel veel aanzien hier, want hij is de winnaar van onze befaamde EX poll. (vriendel)

Marc: Dat was een 'gelukse' lach. Ik volg de Rode Duivel's natuurlijk en ben daar 'naast supporter' van KV Mechelen - sorry. Anderlechtsupporter Björn! Vroeger heb ik zelf gevoetbald, maar omwille van gezondheidsredenen lukt dat nu niet meer. In 2016 heb ik een embolie gehad, waarna een lange revalidatie volgde. Na wat omzevingen ben ik begin dit jaar bij Vlotter beland, en ik ben hier nog geen enkele dag tegen mijn zin komen werken! De collega's zijn geweldig. Ik maakt deel uit van een team van vijf mannen. Samen zijn we verantwoordelijk voor het uitpakken van de vrachtwagens die het materiaal aanvoeren en voor de eerste 'trage'.

Björn: Marc en zijn team sorteren de modems en alle andere toestellen, zodat ze gereed zijn voor het vervolgproces. De oudste modems belanden in de afvalbak om terug tot grondstof verwerkt te worden, de toestellen die nog in garantie zijn gaan terug naar de fabrikant. Het team van Marc registreert de toestellen ook in ons softwarestelsel. In totaal werken hier 50 mensen in de afdeling Reverse.

Marc: Naast de uitpak in het magazijn, sta ik van 10u tot 11u ook aan de testbank. Die afwisseling is taken is leuk. Een paar jaar geleden heb ik een opleiding tot heftruckchauffeur gevolgd, en ook die vaardigheden komen hier goed van pas.

**Auto's en vissen**  
Marc: Ook als ik niet aan het werk ben, moet ik bezig blijven. Vroeger reed ik met auto's op afstandsbediening, vandaag vind je mij in het weekend vooral aan de visvijver terug. Zo rustgevend vind ik dat! Verder spendeer ik uiteraard veel tijd met mijn vrouw. Wij hebben elkaar 8 jaar geleden ontmoet in het buurthuis. Het bleek dat we veel raakpunten hadden en intussen zijn we 7 jaar getrouwd.

**Opdrachten**  
Vlotter beschikt over een uitgebreid netwerk van leveranciers zoals bij VCO, een netwerk van 1000 leveranciers die de dienstverlening mogelijk maken. Dit netwerk is de afgelopen jaren steeds uitgebreider. Het gaat om een netwerk van producten, diensten en mensen die samenwerken om de klant te helpen. Dit netwerk is de afgelopen jaren steeds uitgebreider. Het gaat om een netwerk van producten, diensten en mensen die samenwerken om de klant te helpen.

**Wat doet de VCO?**  
De VCO is een organisatie die zich richt op de ontwikkeling van de Nederlandse markt. De VCO richt zich op de ontwikkeling van de Nederlandse markt. De VCO richt zich op de ontwikkeling van de Nederlandse markt. De VCO richt zich op de ontwikkeling van de Nederlandse markt.

02 **LEVEN EN OPPERHOUD** Dossier

## Maatwerkbedrijven kampen met grootste personeelstekort in 55 jaar

Gewone bedrijven krijgen vacatures amper ingevuld en besteden steeds meer opdrachten uit

**"Als onze maatwerkers uitstromen naar een ander bedrijf en we amper vervangers vinden, wordt het steeds moeilijker om economisch rendabel te zijn."**

**BORN ELKHAUF, MEUCO-COÖRDINATOR VAN VLOTTER MAATWERK**

**"Ik zal eertijg zijn: als hier morgen tien mensen aankloppen, zou ik ze meteen aanwerven. Maar helaas klopt hier bijna niemand aan."**

**JORNAARDE WALLE, MANAGER VAN MAATWERKDEUR NED**

**Maatwerkbedrijven in Vlaanderen**

- 1. Hoe groot is deze sector? **24.720** maatwerkers, **5.565** begeleiders, **120** maatwerkbedrijven
- 2. Hoeveel vacatures krijgt de sector? **45-70%** van de vacatures voor maatwerk wordt bezet door de sector
- De gemiddelde vacatureduur voor maatwerkbedrijven is **700** dagen per maatwerker
- Subsidie voor de begeleiders van **1.240 - 1.770** euro per maatwerker

**Wat zegt de sector?**  
Een sector met 24.720 medewerkers, 5.565 begeleiders en 120 bedrijven. De sector groeit met een snel tempo van 45-70% per jaar. De gemiddelde vacatureduur voor maatwerkbedrijven is 700 dagen per maatwerker. De sector krijgt subsidies voor de begeleiders van 1.240 - 1.770 euro per maatwerker.

**Wat zegt de sector?**  
Een sector met 24.720 medewerkers, 5.565 begeleiders en 120 bedrijven. De sector groeit met een snel tempo van 45-70% per jaar. De gemiddelde vacatureduur voor maatwerkbedrijven is 700 dagen per maatwerker. De sector krijgt subsidies voor de begeleiders van 1.240 - 1.770 euro per maatwerker.

03 **Dossier**

## "Dankzij deze job kan ik met vrienden op café en naar het voetbal gaan"

**"Dankzij mijn werk bij Vlotter heb ik veel meer zelfvertrouwen gekregen. Vroeger durfde ik niet veel te zeggen, vandaag is dat al anders."**

**SLEVE POLS, COÖRDINATOR VAN DE BRUG, MAATWERKER DEEL VLIOETTER**

**Wat doet de Brug?**  
De Brug is een organisatie die zich richt op de ontwikkeling van de Nederlandse markt. De Brug richt zich op de ontwikkeling van de Nederlandse markt. De Brug richt zich op de ontwikkeling van de Nederlandse markt.

**Wat doet de Brug?**  
De Brug is een organisatie die zich richt op de ontwikkeling van de Nederlandse markt. De Brug richt zich op de ontwikkeling van de Nederlandse markt. De Brug richt zich op de ontwikkeling van de Nederlandse markt.

04 **LEVEN EN OPPERHOUD** Dossier

## Maatwerkers die doorstromen naar een gewone job kunnen plots minder verdienen

**"Als ik op een dag veel pijn heb door mijn hernia, krijg ik minder belonend werk. Bij een gewoon bedrijf kan dat niet."**

**VLIOETTER COÖRDINATOR MAATWERKER DEEL VLIOETTER**

**Wat zegt de Brug?**  
De Brug is een organisatie die zich richt op de ontwikkeling van de Nederlandse markt. De Brug richt zich op de ontwikkeling van de Nederlandse markt. De Brug richt zich op de ontwikkeling van de Nederlandse markt.

**Wat zegt de Brug?**  
De Brug is een organisatie die zich richt op de ontwikkeling van de Nederlandse markt. De Brug richt zich op de ontwikkeling van de Nederlandse markt. De Brug richt zich op de ontwikkeling van de Nederlandse markt.

8

WAARDEKETEN

# Meerwaarde- creatie vanuit het ecosysteem



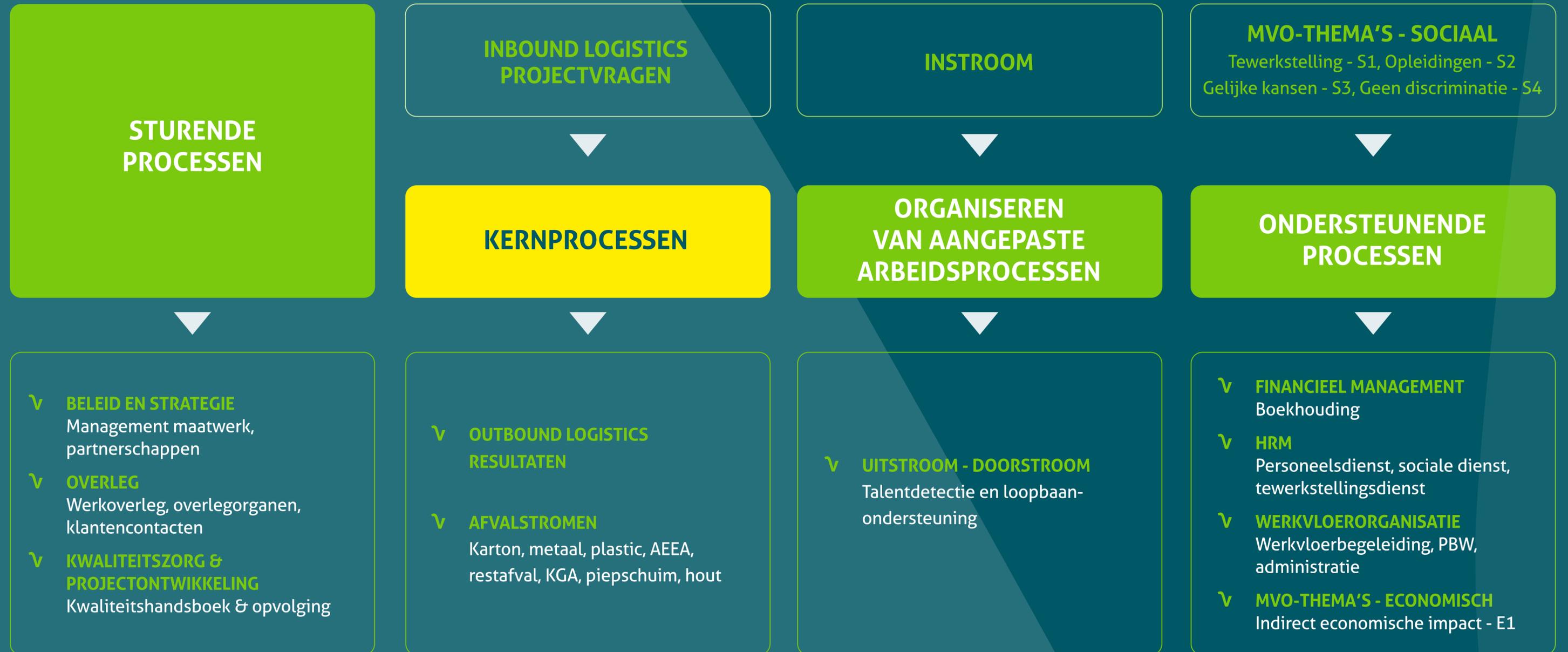
# Uitbreiding van het ecosysteem

**Elk bedrijf probeert meerwaarde te creëren.  
Bij Vlotter Maakbedrijf bekijken we elk stakeholder-  
contact als een opportuniteit om bij te dragen tot  
de verdere uitbreiding van ons ecosysteem.**

We zien onze economische activiteit als het middel om het doel, betaalde arbeid of het traject er naartoe, te realiseren.



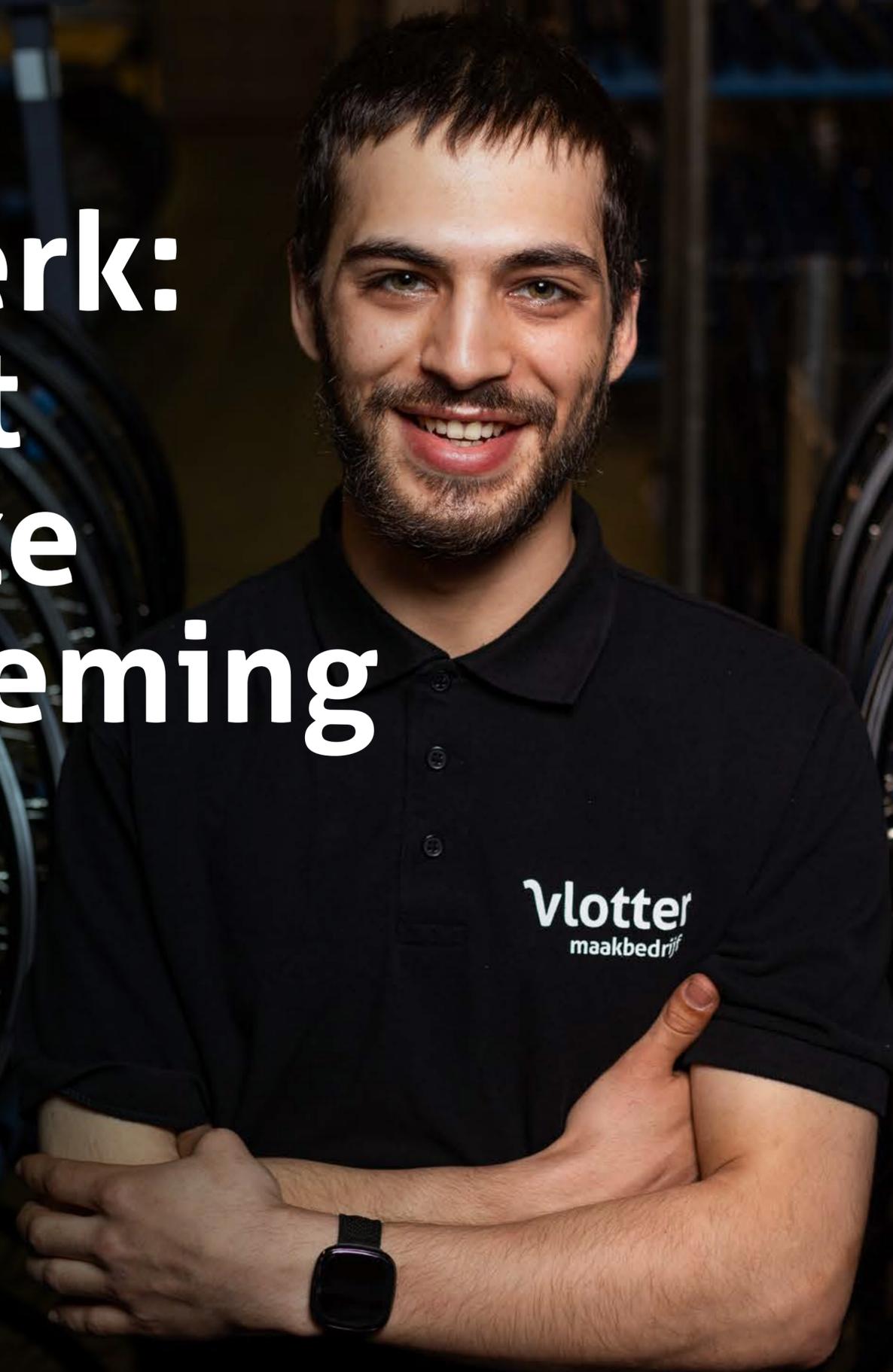
Processen in werking



9

BEDRIJFSACTIVITEITEN

# Maatwerk: het hart van onze onderneming



## 9.1 Bedrijfsomzet

# > € 2.500.000

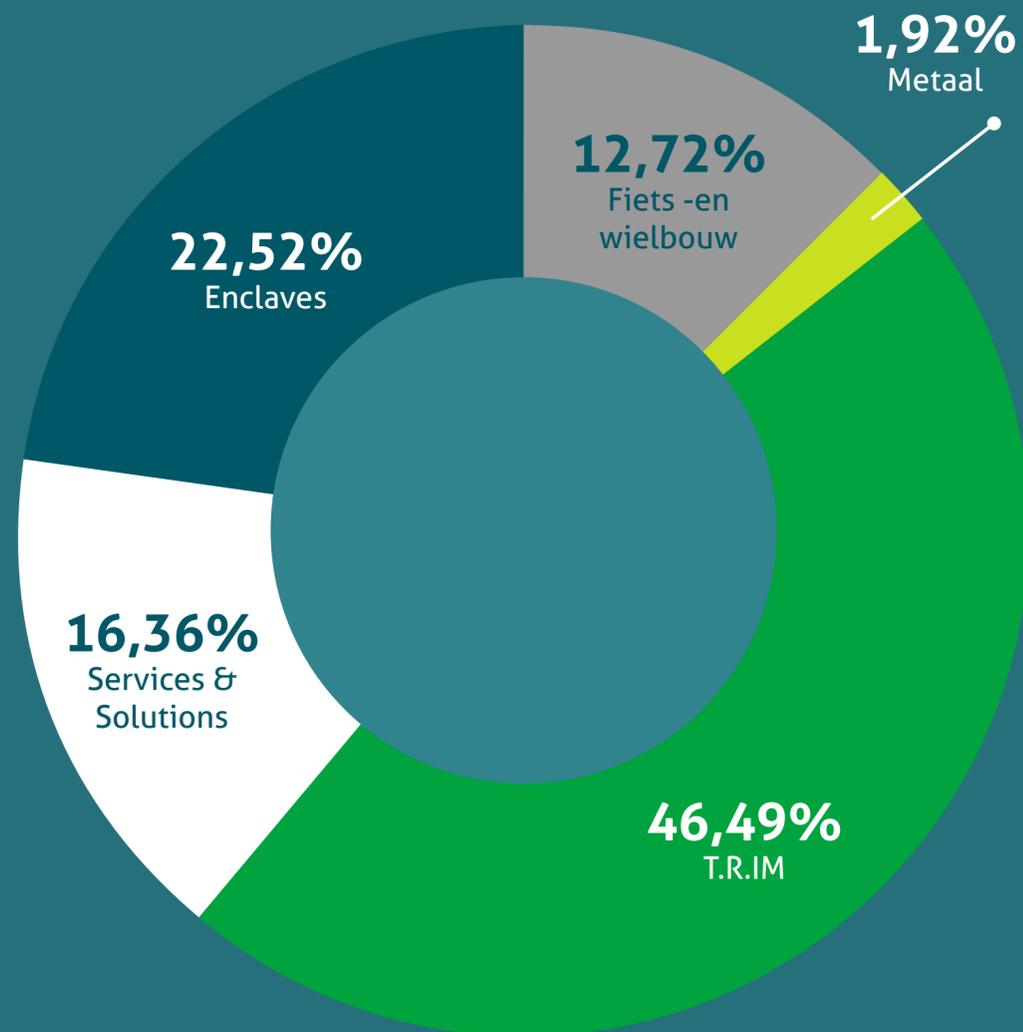
2021 vroeg wederom een grote flexibiliteit van het bedrijf en de medewerkers. COVID-19 had een enorme impact op de organisatie van onze werkvloeren. Bubbels, gescheiden pauzes en uurroosters maakten plannen en organiseren een extreme uitdaging. We slaagden erin om 'werkloosheid door overmacht' tot een minimum te beperken en zo onze belangrijkste doelstelling voor 2021 te realiseren.

Dankzij **12 nieuwe klanten** konden we de economische omzet van de werkplaats laten stijgen tot meer dan € 2,5 miljoen. We merken duidelijk dat onze inspanningen richting enclavewerk vruchten afwerpen en de eerste resultaten van nieuwe activiteiten in de fiets- en wielbouwafdeling zichtbaar worden.

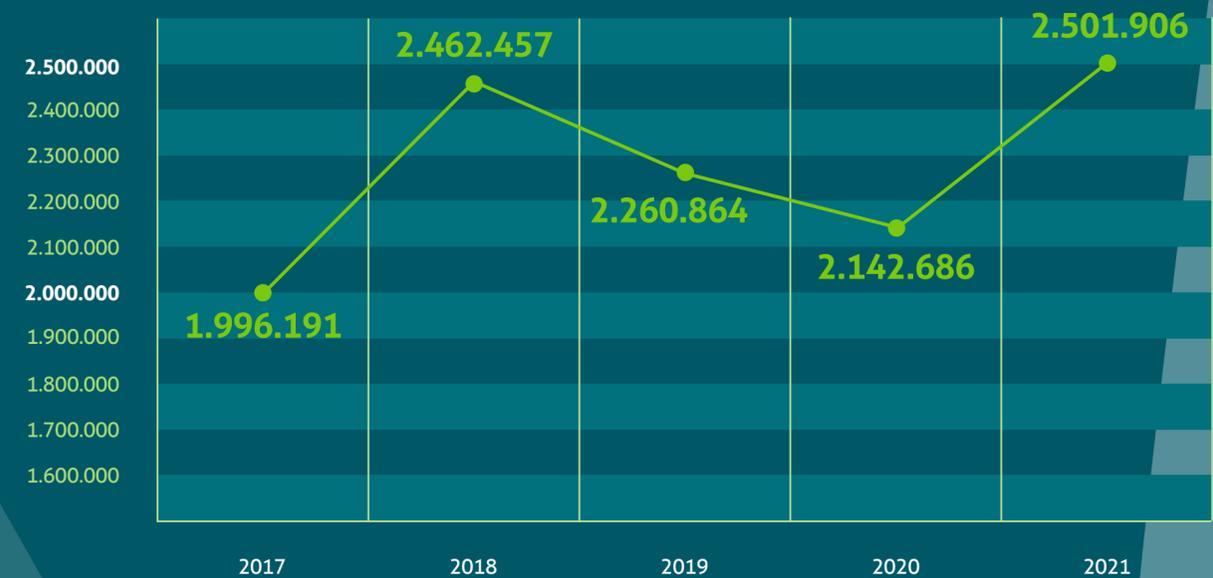
De pandemie maakte verder dat we een belangrijke schakel werden in het reverseverhaal van Telenet. Dit zal ook positieve gevolgen hebben in 2022.

# Bedrijfsomzet

## VERDELING OMZET PER AFDELING



## EVOLUTIE BEDRIJFSINKOMSTEN



Wij streven naar een inclusieve en duurzame industrialisering. Daarnaast willen we ons aandeel in de werkgelegenheid bevorderen. Ook moderniseren we onze infrastructuur en passen we die aan zodat er veilig en duurzaam gewerkt kan worden.

**INDUSTRIE, INNOVATIE & INFRASTRUCTUUR (SDG9)**



# 9.2 Metaalafdeling

De metaalafdeling kende **opnieuw een kleine omzetsdaling** en is de enige afdeling waar geen nieuwe klanten aangetrokken konden worden. Een korte klantenbevraging duidde dat de omzetsdaling niet te wijten is aan een krimpend orderboek, maar wel aan het gebrek aan beschikbare materialen om orders in te zetten.

# 1,92%

van de totale omzet

EVOLUTIE OMZET METAALAFDELING



INKOMSTEN PER MAAND



# 9.3 Fiets- en wielbouwafdeling

# 12,72%

van de totale omzet

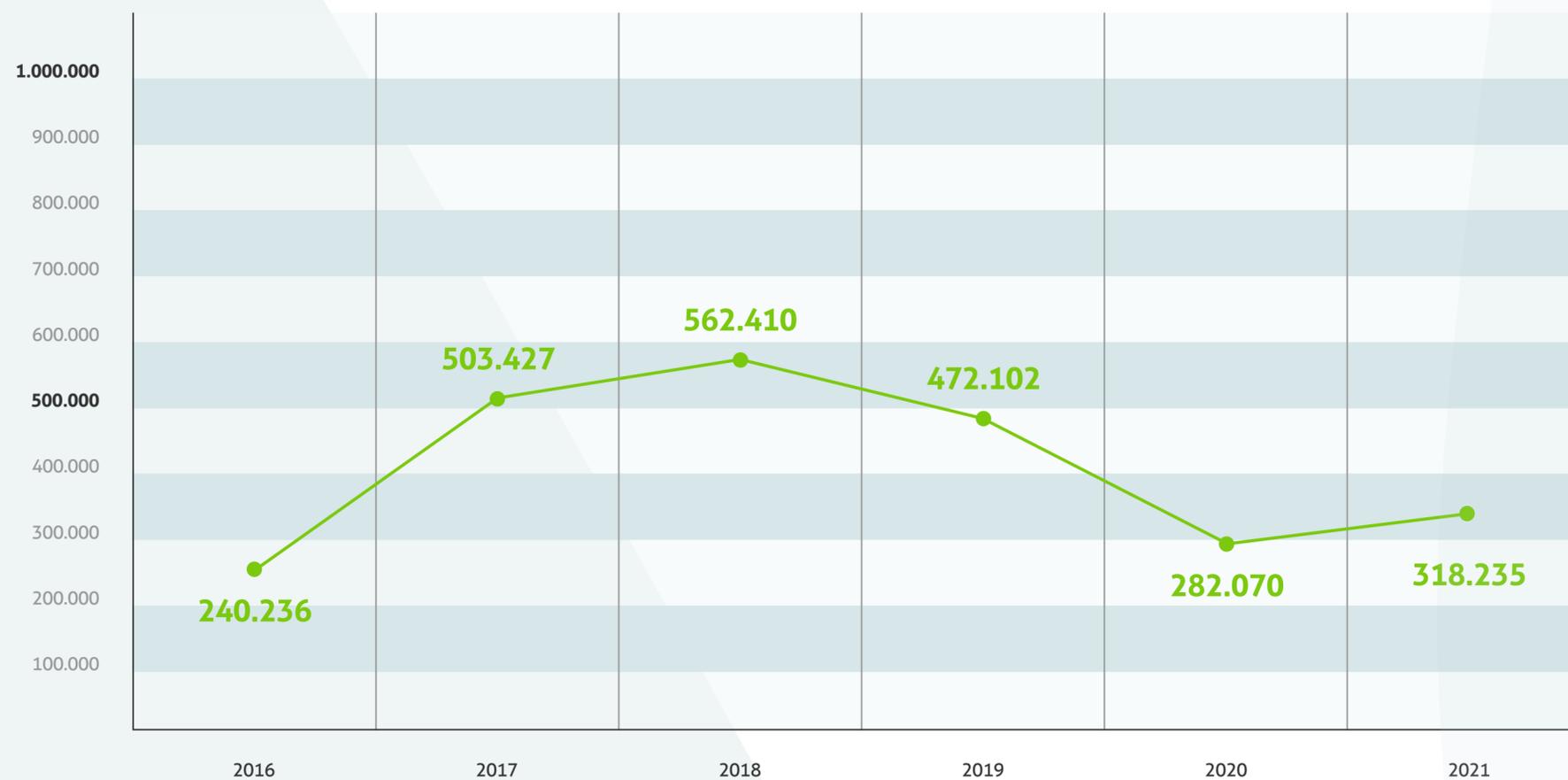
Hoewel we een omzetsijging zagen vergeleken met 2020 blijft het aandeel van deze afdeling dalen tegenover de totale omzet van de werkplaats.

Het wereldwijde tekort aan fietsonderdelen zet zich door, wat de productie zwaar onder druk zet.

Vlotter Maakbedrijf zoekt in deze moeilijke markt creatief naar oplossingen. Zo hebben we sinds kort ook klanten in onze portefeuille waarmee we samen vorm geven aan refurb- en recyclageactiviteiten.

We slaagden er opnieuw in **6 nieuwe klanten** te werven en ons portfolio uit te breiden.

EVOLUTIE OMZET  
FIETS- EN WIELBOUWAFDELING



# Fiets- en wielbouwafdeling

# 73,33%

omzet Belgische fietsklanten

# 26,67%

omzet internationale fietsklanten

AANTAL GEPRODUCEERDE  
FIETSEN/JAAR



# 9.4 Enclaves

Opnieuw zagen we een significante stijging van het aantal uren gepresteerd op enclave. In 2021 kon meer dan 22,5% van onze omzet toegewezen worden aan deze activiteiten. We blijven inzetten op een lokale verankering en zoeken bij voorkeur klanten die we per fiets kunnen bereiken.

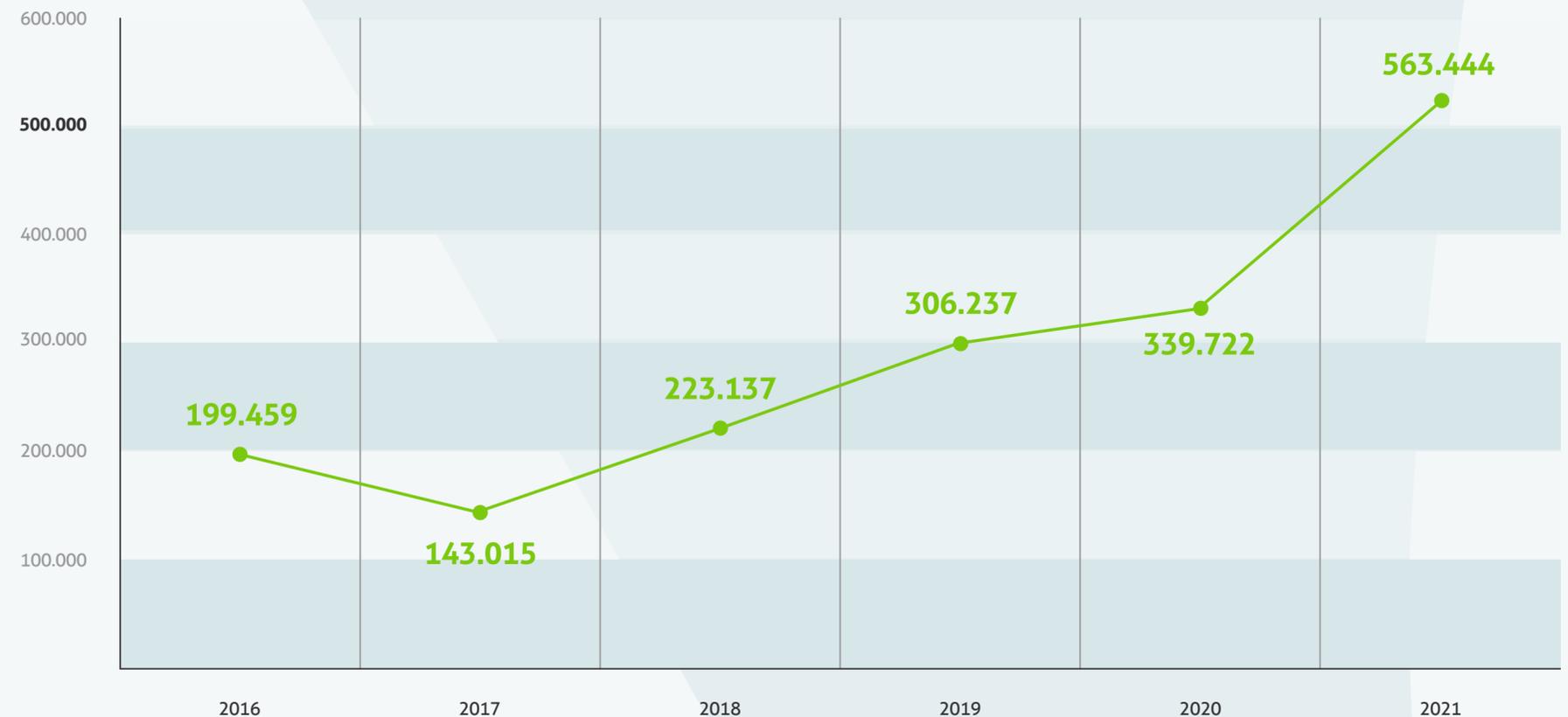
We slaagden erin **1 nieuwe klant** binnen te halen en **2 klanten die reeds intern opdrachten lieten verwerken**, deden op ons beroep voor deze dienstverlening.

Vlotter werd terug gevraagd om mee te werken aan het **'Grootste Lichtpunt' van Kom op tegen Kanker**. We monteerden de lampionnen en droegen ons steentje bij tijdens de opbouw van het event met een heel mooi making-of filmpje als beloning voor al onze medewerkers.

# 22,52%

van de totale omzet

EVOLUTIE OMZET  
DIENSTEN



# Enclaves

INKOMSTEN  
PER MAAND



Er worden documenten op A5 en r/v geprint. We zijn voor meer dan 80% van onze print- en kopieeropdrachten overgeschakeld op gerecycleerd papier. Plastic tape wordt vervangen door papieren tape en krimpfolie wordt waar mogelijk vervangen door papieren of duurzame alternatieven.

**KLIMAATACTIE (SDG13)**



# 9.5 Services & Solutions

Helaas bracht ook 2021 geen soelaas voor onze klanten uit de eventsector. Na een **jarenlange stijging** zagen we de totale **omzet in deze afdeling dalen** ten opzichte van 2020 naar het niveau van 2019.

Hoewel opnieuw verschillende nieuwe klanten de weg vonden naar de werkplaats merken we ook dat historische klanten afhaken en de **uitbestede taken steeds complexer** worden.

Het aandeel **plastic verpakkingen verliest terrein t.o.v. kartonnen verpakkingen** en de nieuw aangekochte lijmpistolen konden optimaal benut worden.

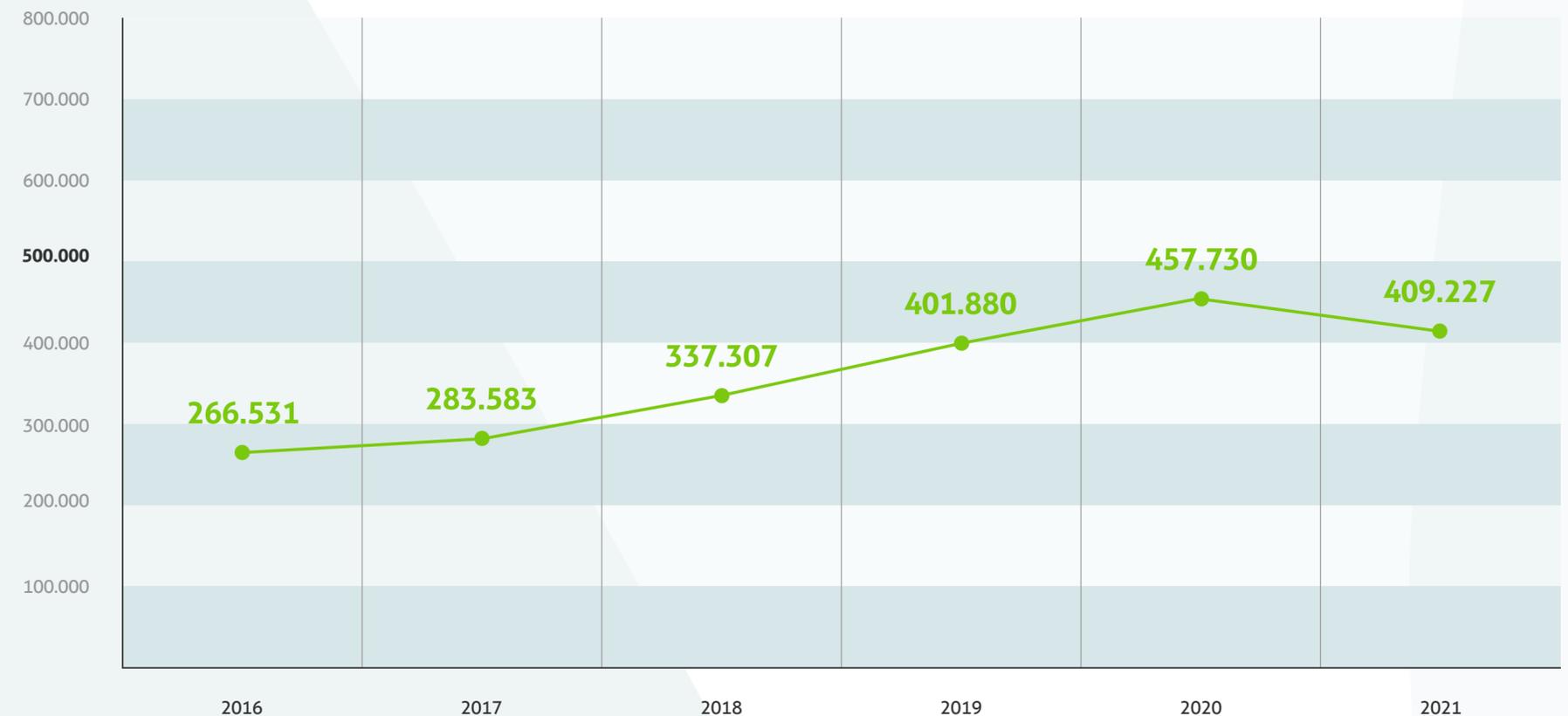
Jammer genoeg moeten we vaststellen dat de zeer eenvoudige, repetitieve taken meer en meer verdwijnen. We kunnen de noodzakelijke processtappen niet zo ver ontkoppelen dat er ook altijd eenvoudige taken overblijven voor de medewerkers met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt.

We hebben erg ingezet op de interne opleiding van medewerkers om te proberen zoveel mogelijk talenten door te ontwikkelen zodat ze de meer diverse en moeilijkere taken kunnen oppakken.

# 16,36%

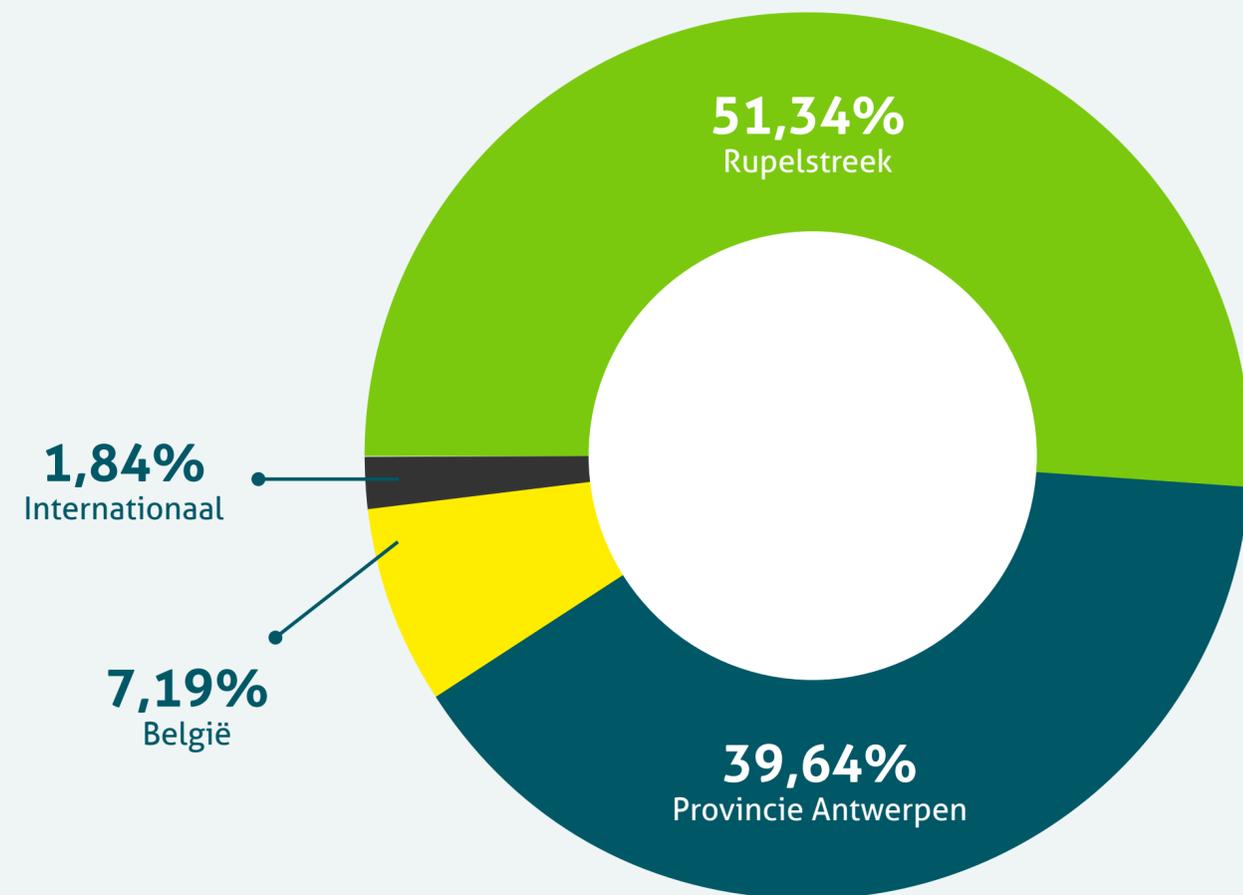
van de totale omzet

**EVOLUTIE OMZET SERVICES & SOLUTIONS**

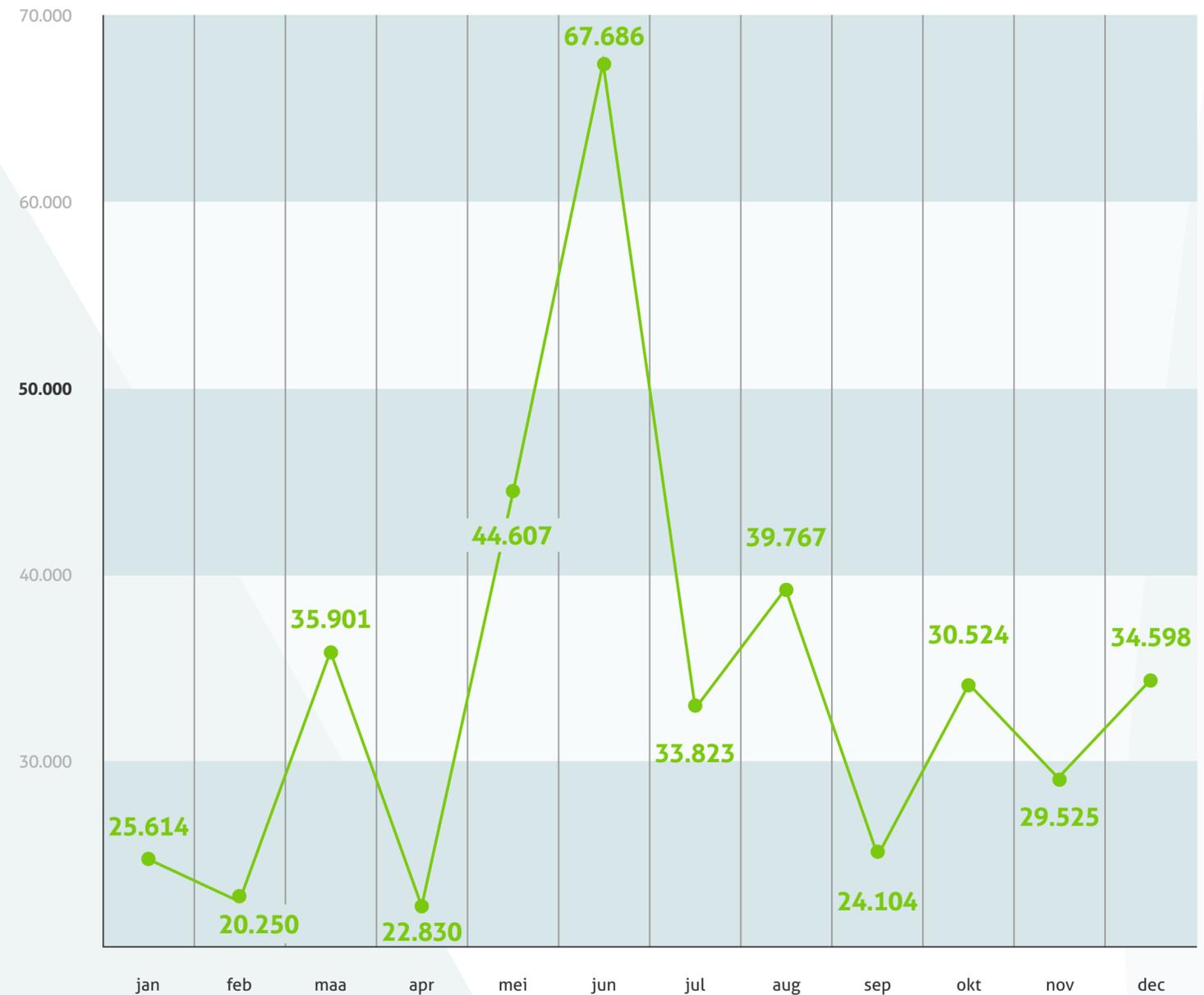


# Services & Solutions

VERDELING KLANTEN  
SERVICES & SOLUTIONS



INKOMSTEN PER MAAND



## BEDRIJFSACTIVITEITEN

# 9.6 T.R.IM-afdeling

2021 stond in de T.R.IM-afdeling in het teken van optimalisatie. Een direct resultaat van de pandemie was dat Telenet, nog meer dan daarvoor, op ons vertrouwde om voldoende toestellen binnen te nemen, te verwerken en klaar te maken voor hergebruik, stockage of recyclage.

Samen met de klant zochten we naar optimalisaties in het productieproces. Zo schakelden we over op een flexibel uurrooster waardoor we de testinfrastructuur van 7 tot 19u konden laten draaien en we eveneens in de pauzes actief bleven.

De opdrachten waren zo talrijk dat ook dit jaar de oudste testbank niet uitgefaseerd werd, maar in het bedrijf bleef. Dankzij deze extra workload slaagden we erin om vanaf augustus 2021 een volledig team van Ergasia werk te verschaffen nadat ze zelf een grote opdrachtgever verloren hadden. Een samenwerking die trouwens in 2022 voortgezet zal worden.

De ISO9001-2015 toezichtsaudit verliep vlekkeloos en voor het tweede jaar op rij konden we een blanco auditrapport voorleggen. Dat is extra fijn aangezien we dit jaar werkten rond onze kernwaarde 'kwaliteitsgericht'.

# 46,49%

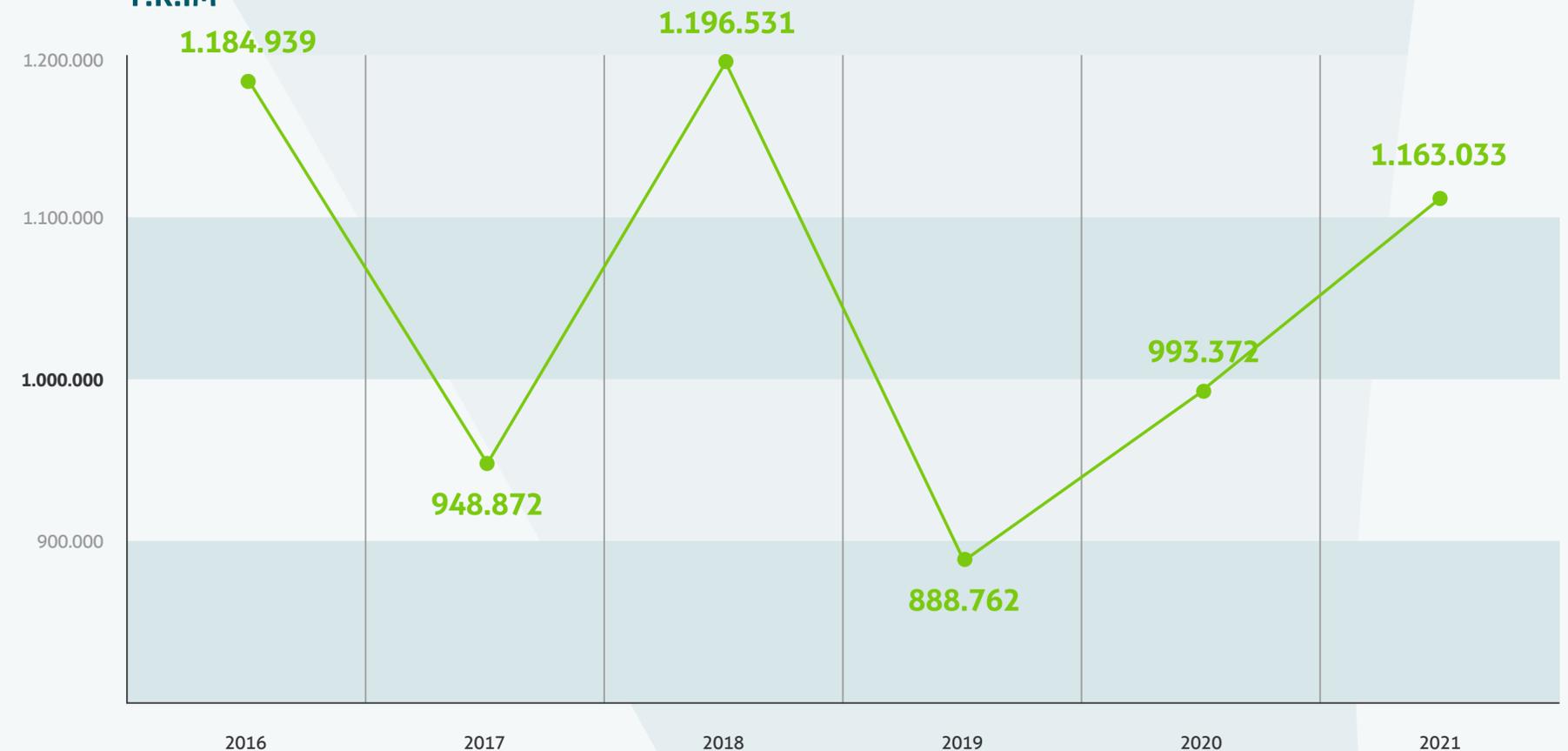
van de totale omzet

Verzeker duurzame consumptie- en productiepatronen. We denken na over hoe we via Telenet Reverse Logistics de keten nog kunnen verbeteren. We willen ook zien hoe we ons huidig return-market-model kunnen inzetten voor andere klanten met dezelfde uitdagingen om zo nieuwe partnerships aan te gaan.

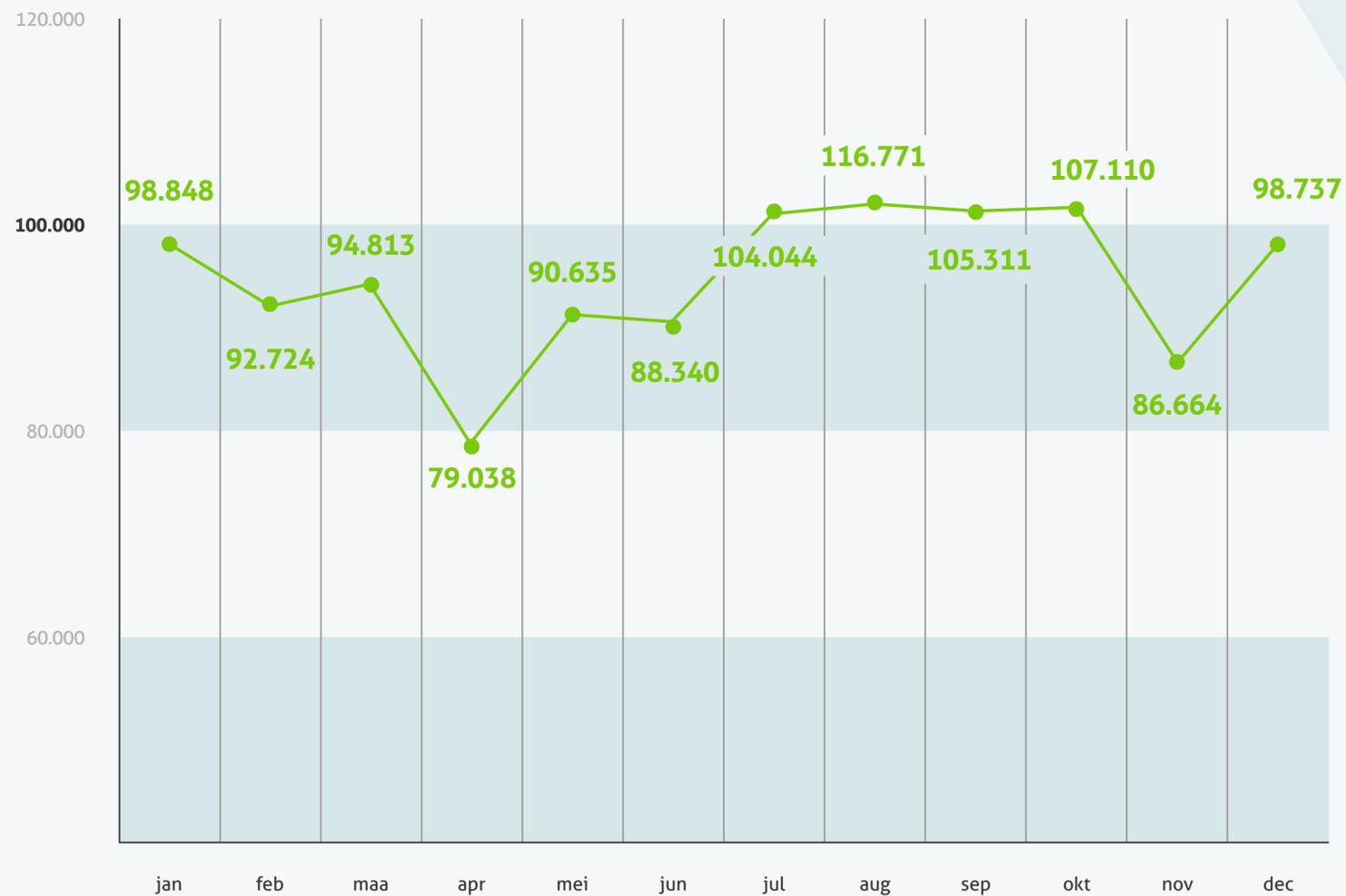


**VERANTWOORDE PRODUCTIE EN CONSUMPTIE (SDG12)**

### EVOLUTIE OMZET T.R.IM



INKOMSTEN  
PER MAAND



Versterk de implementatiemiddelen en revitaliseer het wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling. Elk stakeholdercontact bekijken we in termen van 'ecosystemen'. We zoeken naar gemeenschappelijke 'wins' en verenigen waar dat kan. We geloven sterk dat een groep een groter verschil kan maken dan een individu en dat we door actief te participeren een grotere steen in de rivier kunnen verleggen.

**PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN (SDG17)**



## 9.7 Investeringsen: Laser

Sinds kort is onze BRM 1600 PRO lasermachine volledig operationeel. Dankzij het werkoppervlak van 1600 x 1000 mm zijn we in staat grote werkstukken op maat te snijden of te graveren terwijl de krachtige 150W laserbuis een snelle verwerking garandeert.

### WAT WE MET ONZE NIEUWE LASER KUNNEN DOEN:

- ✓ Hout, MDF, kunststof, kurk, foam, acrylaat, leer, papier of karton snijden tot 0,1 mm nauwkeurig.
- ✓ Al deze producten, maar ook natuursteen, glas of gecoat metaal graveren of markeren.

Door deze investering kunnen we nog meer maatwerk bieden aan onze klanten en kunnen we onze eerste eigen producten in de markt zetten.

Onze medewerkers werken verder aan creatieve projecten en ideeën om ook onze 'afvalstroom hout' deels om te toveren in waardevolle producten en cadeaus.



10

VOETAFDruk

# Steeds denken aan duurzaamheid



# 10.1 Ambitie voor 2030

## AAN DE SLAG MET DE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG'S)

De Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties bestaan uit 17 ontwikkelingsdoelstellingen en zijn gekoppeld aan 169 targets. De VN heeft in 2015 alle landen tot 2030 de tijd gegeven om die doelstellingen te bereiken. De SDG's vormen een belangrijk kader voor bedrijven en organisaties om internationaal concurrentieel te zijn en te blijven. Zo worden deze ambities vertaald in het beleid van overheden en in bedrijfsstrategieën.

De SDG's kunnen als kompas worden gebruikt om interessante markt-opportunities te identificeren en bedrijven aan te zetten om te investeren in innovatieve en efficiënte oplossingen voor globale uitdagingen.

Vlotter Maakbedrijf gelooft dat men de wereld kan veranderen door middel van duurzame en sociale businessmodellen. Daarom stelden we een plan op om de positieve impact van de SDG's in kaart te brengen en ons beleid erop af te stemmen.

## WE ZULLEN DE VOLGENDE DRIE STAPPEN ONDERNEMEN:

### 01

We brengen in kaart welke SDG's een opportuniteit kunnen vormen bij de **creatie van gedeelde waarden** (shared value creation) **via een schaalbaar businessmodel**. Dat doen we onder andere door **stakeholderinterviews** af te nemen, zowel intern als bij belangrijke klanten en de overheid.

### 02

We formuleren **specifieke, strategische of operationele doelstellingen voor elk van de prioritaire SDG's**.

### 03

We **identificeren zowel bestaande als toekomstige initiatieven en beleidsmaatregelen** die ervoor zorgen dat de doelstellingen worden behaald.

# Materialiteitsmatrix

We gebruiken een zogenaamde materialiteitsmatrix om te zien waar de prioriteiten van onze stakeholders en van onze eigen organisatie liggen.



We gebruiken geen onkruidverdelgers.  
**LEVEN IN HET WATER (SDG14)**

Nieuwe medewerkers krijgen een herbruikbare onthaaltas van katoen die ethisch en zonder schadelijke stoffen geproduceerd werd.

**LEVEN OP HET LAND (SDG15)**



## SDG SUBDOELSTELLING

- 1.2 Het aandeel personen dat in armoede leeft minstens tot de helft terugbrengen.
- 10.2 Sociale, economische en politieke inclusie
- 12.2 Duurzaam beheer en efficiënt gebruik van natuurlijke hulpbronnen
- 12.5 Beperking van afvalproductie
- 17.16 Kennis, expertise, technologie en financiële hulpmiddelen delen
- 3.5 Levenskwaliteit bevorderen
- 8.4 Verbetering efficiëntie, productie en consumptie van hulpbronnen
- 8.5 Volledige tewerkstelling en waardig werk
- 8.6 Terugschroeven van het aandeel jongeren die niet aan het werk zijn
- 8.8 Veiligheid en gezondheid

# Onze kijk op de SDG's



## 1. GEEN ARMOEDE

### BEËINDIG ARMOEDE OVERAL EN IN AL HAAR VORMEN

Betaald werk is de kortste weg weg van armoede. We zetten daarom steeds sterk in op instroom op maat van de medewerker.

De (her)activering staat steeds centraal en medewerkers maximaal laten participeren in het arbeidsproces is ons uiteindelijke doel.

We zetten sterk in op begeleiding, doorgroei- en doorstroommogelijkheden.



## 2. GEEN HONGER

### BEËINDIG HONGER, BEREIK VOEDSELZEKERHEID EN VERBETERDE VOEDING EN PROMOOT DUURZAME LANDBOUW

In januari kon er na corona opnieuw een winterbarbeque georganiseerd worden. Met de overschotten konden we via Welzijnsschakels heel wat mensen bijkomend plezier. De soepmobiel kwam langs om onze medewerkers op drukke momenten te bedanken voor hun doorzettingsvermogen. Een fruitproject is gelanceerd waarbij maandelijks alle medewerkers voorzien worden van een vers stukje fruit.



## 3. GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN

### VERZEKER EEN GOEDE GEZONDHEID EN PROMOOT WELZIJN VOOR ALLE LEEFTIJDEN

De gezondheid van onze werknemers is voor ons steeds prioriteit. Wij zetten voortdurend in op de ontwikkeling van nieuwe acties. De actie inzake een stuk fruit meenemen, staat momenteel nog in zijn kinderschoenen. Hier willen we de komende jaren nog sterker op inzetten. We zullen bijdragen aan de biodiversiteit in de regio door bijenkasten en –hotels te plaatsen op beide bedrijfssites.



## 4. KWALITEITSONDERWIJS

### VERZEKER GELIJKE TOEGANG TOT KWALITEITSVOL ONDERWIJS EN BEVORDER LEVENSLANG LEREN VOOR IEDEREEN

Wij waarderen ieders talent en geven het de kans om te ontwikkelen. Zowel intern als extern wordt ingezet op opleiding en vorming. Dit voor zowel omkadering als doelgroep.



## 5. GENDERGELIJKHEID

### BEREIK GENDERGELIJKHEID EN EMPOWERMENT VOOR ALLE VROUWEN EN MEISJES

Gendergelijkheid dragen we bij Vlotter hoog in het vaandel. Iedereen is gelijk. Mannen en vrouwen krijgen bij ons hetzelfde loon voor hetzelfde werk. We zien ook dit jaar een stijging van het aantal vrouwen die bij ons in dienst komen. Bij de jongere generatie onder de 30 jaar is de verdeling m/v gelijk.

# Onze kijk op de SDG's



## 6. SCHOON WATER EN SANITAIR

VERZEKER TOEGANG EN DUURZAAM BEHEER VAN WATER EN SANITATIE VOOR IEDEREEN

We drinken uit herbruikbare flessen aan de hand van een drinkwatersysteem zonder plastic bidons. Zo besparen we per jaar meer dan 35.000 plastic bekens.



## 7. BETAALBARE EN DUURZAME ENERGIE

VERZEKER TOEGANG TOT BETAALBARE, BETROUWBARE, DUURZAME EN MODERNE ENERGIE VOOR IEDEREEN

Er werd in het verleden al gekozen voor zonnepanelen. Ondertussen werd ook een groot deel van de verlichting vervangen door led en werd het dak op Industrieweg 1b volledig geïsoleerd en vernieuwd.



## 8. EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI

BEVORDER AANHOUDEnde, INCLUSIEVE EN DUURZAME ECONOMISCHE GROEI, VOLLEDIGE EN PRODUCTIEVE TEWERKSTELLING EN WAARDIG WERK VOOR IEDEREEN

We willen de ambitie voortzetten om werknemers op maat in te schakelen en hen zelf positief bij te laten dragen aan hun persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Vlotter Maakbedrijf zet in op een werkomgeving die fysiek maar ook psychosociaal veilig is. We willen een bedrijf zijn waar iedereen veilig, gerust en in de meest optimale werkomstandigheden zijn of haar taken kan uitvoeren.



## 9. INDUSTRIE, INNOVATIE EN INFRASTRUCTUUR

BOUW VEERKRACHTIGE INFRASTRUCTUUR, BEVORDER INCLUSIEVE EN DUURZAME INDUSTRIALISERING EN STIMULEER INNOVATIE

Wij streven naar een inclusieve en duurzame industrialisering. Daarnaast willen we ons aandeel in de werkgelegenheid bevorderen. Ook moderniseren we onze infrastructuur en passen we die aan zodat er veilig en duurzaam gewerkt kan worden.



## 10. ONGELIJKHEID VERMINDEREN

DRING ONGELIJKHEID IN EN TUSSEN LANDEN TERUG

We willen gerichte acties ontwikkelen om vrouwen met een migratieachtergrond en mensen met een zeer grote afstand tot de reële arbeidsmarkt meer kansen te geven op een (pad naar) betaalde tewerkstelling.



## 11. DUURZAME STEDEN EN GEMEENSCHAPPEN

MAAK STEDEN EN MENSELIJKE NEDERZETTINGEN INCLUSIEF, VEILIG, VEERKRACHTIG EN DUURZAAM

Wij promoten duurzaam woon-werkverkeer. Iedereen heeft vanaf 6 maanden dienst recht op een bedrijfsfiets. 39% van de werknemers stapt mee in het bedrijfsplan. 61% komt met een duurzaam vervoersmiddel naar de werkplaats.

# Onze kijk op de SDG's



## 12. VERANTWOORDE PRODUCTIE EN CONSUMPTIE

### VERZEKER DUURZAME CONSUMPTIE- EN PRODUCTIEPATRONEN

We denken na over hoe we via Telenet Reverse Logistics de keten nog kunnen verbeteren. We willen ook zien hoe we ons huidig return-market-model kunnen inzetten voor andere klanten met dezelfde uitdagingen om zo nieuwe partnerships aan te gaan.



## 13. KLIMAATACTIE

### NEEM DRINGEND ACTIE OM DE KLIMAATVERANDERING EN HAAR IMPACT TE BESTRIJDEN

Er worden documenten op A5 en r/v geprint. We zijn voor meer dan 80% van onze print- en kopieeropdrachten overgeschakeld op gerecycleerd papier. Plastic tape wordt vervangen door papieren tape en krimpfolie wordt waar mogelijk vervangen door papieren of duurzame alternatieven.



## 14. LEVEN IN HET WATER

### BEHOUD EN MAAK DUURZAAM GEBRUIK VAN OCEANEN, ZEEËN EN MARIENE HULPBRONNEN

We gebruiken geen onkruidverdelgers.



## 15. LEVEN OP HET LAND

### BESCHERM, HERSTEL EN BEVORDER HET DUURZAAM GEBRUIK VAN ECOSYSTEMEN OP HET VASTELAND, BEHEER BOSSEN DUURZAAM, BESTRIJD WOESTIJNVORMING, STOP LANDDEGRADATIE EN DRAAI HET TERUG EN ROEP HET VERLIES AAN BIODIVERSITEIT EEN HALT TOE

Nieuwe medewerkers krijgen een herbruikbare katoenen onthaaltas die ethisch en zonder schadelijke stoffen werd geproduceerd.



## 16. VREDE, VEILIGHEID EN STERKE PUBLIEKE DIENSTEN

### BEVORDER VREEDZAME EN INCLUSIEVE SAMENLEVINGEN MET HET OOG OP DUURZAME ONTWIKKELING, VERZEKER TOEGANG TOT JUSTITIE VOOR IEDEREEN EN BOUW OP ALLE NIVEAUS DOELTREFFENDE, VERANTWOORDELIJKE EN TOEGANKELIJKE INSTELLINGEN UIT

Een goed economisch cijfer is de verdienste van elke medewerker. Achter deze vaststelling zitten verhalen van kwaliteit en flexibiliteit maar evenwel van ecosystemen, partnerschappen, samenwerken en uitdagingen aangaan.



## 17. PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN

### VERSTERK DE IMPLEMENTATIEMIDDELEN EN REVITALISEER HET WERELDWIJD PARTNERSCHAP VOOR DUURZAME ONTWIKKELING

Elk stakeholdercontact bekijken we in termen van 'ecosystemen'. Hierin zoeken we naar gemeenschappelijke 'wins' en verenigen we waar dat kan. We geloven sterk dat een groep een groter verschil kan maken dan een individu en dat we door actief te participeren een grotere steen in de rivier kunnen verleggen.

# 10.2 Afvalverwerking

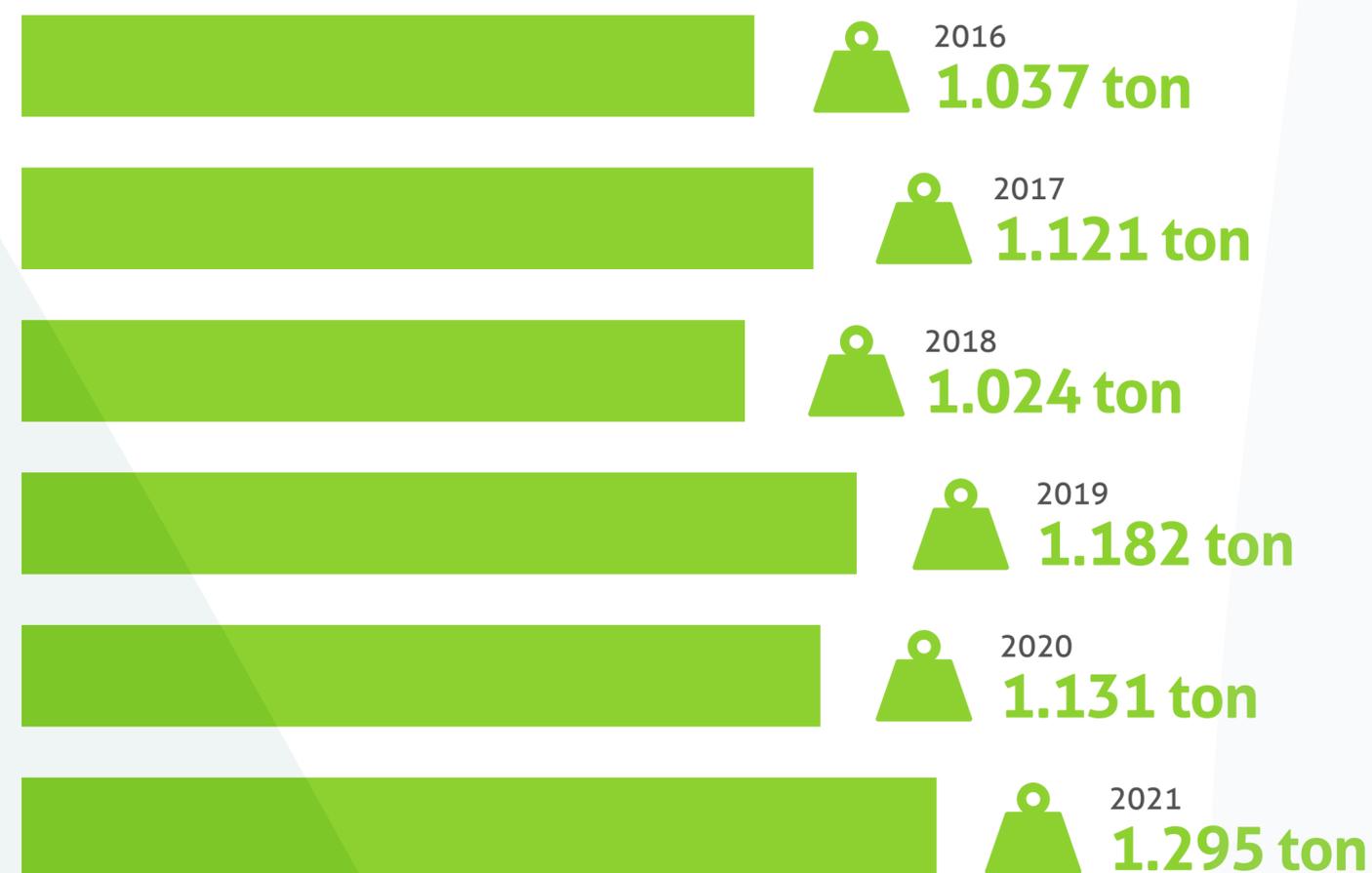
## ZORG DRAGEN VOOR HET MILIEU, DA'S KLASSE

In het kader van de verwerking van AEEA (afgedankte elektronische en elektrische apparatuur) kreeg Vlotter Maakbedrijf reeds in 2013 een Milieuvergunning klasse 1 van de Vlaamse overheid voor een periode van 20 jaar. TAUW werd toen al aangesteld als milieucoördinator en blijft deze taak verder op zich nemen.

## BEDRIJFSEIGEN EN VERWERKERSAFVALSTROMEN

We onderscheiden twee verschillende soorten afvalstromen: bedrijfseigen afvalstromen en afvalstromen die we genereren als verwerker, oftewel afvalstromen uit de activiteiten voor onze klanten (AEEA 9). We hebben als bedrijf een directe impact op de eerste stroom, maar slechts een indirecte op de tweede (bijvoorbeeld met de klant in dialoog gaan over (her)verpakmodaliteiten). De hoeveelheid verwerkt afval is direct gelinkt aan ons omzetcijfer en de aard van de opdrachten die we uitvoeren. Cijfers die aangeven hoe correct wij afval verwerken zijn daarom belangrijker dan cijfers die aangeven hoeveel afval er in totaal wordt verwerkt.

### VERWERKT AANTAL TON AFVAL AEEA 9



# Afvalstromen

## EIGEN AFVALSTROMEN

- ✓ Vorig jaar schakelden we over van plastic bekertjes naar herbruikbare flessen. Dat levert een besparing op van meer dan 35.000 wegwerpbekertjes op jaarbasis.
- ✓ Eind 2021 kochten we 5 nieuwe elektrische fietsen aan. Deze werden gebruikt voor enclaves op het industrieterrein.

## AFVALSTROMEN ALS VERWERKER

- ✓ Begin 2021 stapten we samen met een leverancier van verpakkingsmaterialen in een project om over te schakelen naar speciale wikkelfolie, wat een geschatte besparing van wel 770 kg folie op jaarbasis opleverde.
- ✓ Samen met onze klant Telenet schakelden we begin 2021 over van plastic tape naar papiertape. De krimpfolie voor de modems werd vervangen door papieren zakken. Dat zorgt voor een jaarlijkse besparing van meer dan 500 kg folie en circa 1.200 rollen tape.



*De hoeveelheid verwerkt afval is direct gelinkt aan ons omzetcijfer en de aard van de opdrachten die we uitvoeren.*



## 10.3 Groene stroom

Onze zonnepanelen zijn geplaatst en in gebruik genomen eind 2010 en hebben een maximaal vermogen van 10,81 kW. In totaal liggen er 2 keer 46 panelen op de daken. Sinds januari 2017 hebben we een onderhoudscontract bij Solar Assistance. Zij voeren jaarlijks een reiniging en nazicht uit. Gemiddeld hebben we een opbrengst van 9750 kWh per jaar per installatie.



# 9.750 kWh

gemiddelde jaarlijkse opbrengst per installatie

Er worden documenten op A5 en r/v geprint. We zijn voor meer dan 80% van onze print- en kopieeropdrachten overgeschakeld op gerecycleerd papier. Plastic tape wordt vervangen door papieren tape en krimpfolie wordt waar mogelijk vervangen door papieren of duurzame alternatieven.

**KLIMAATACTIE (SDG13)**



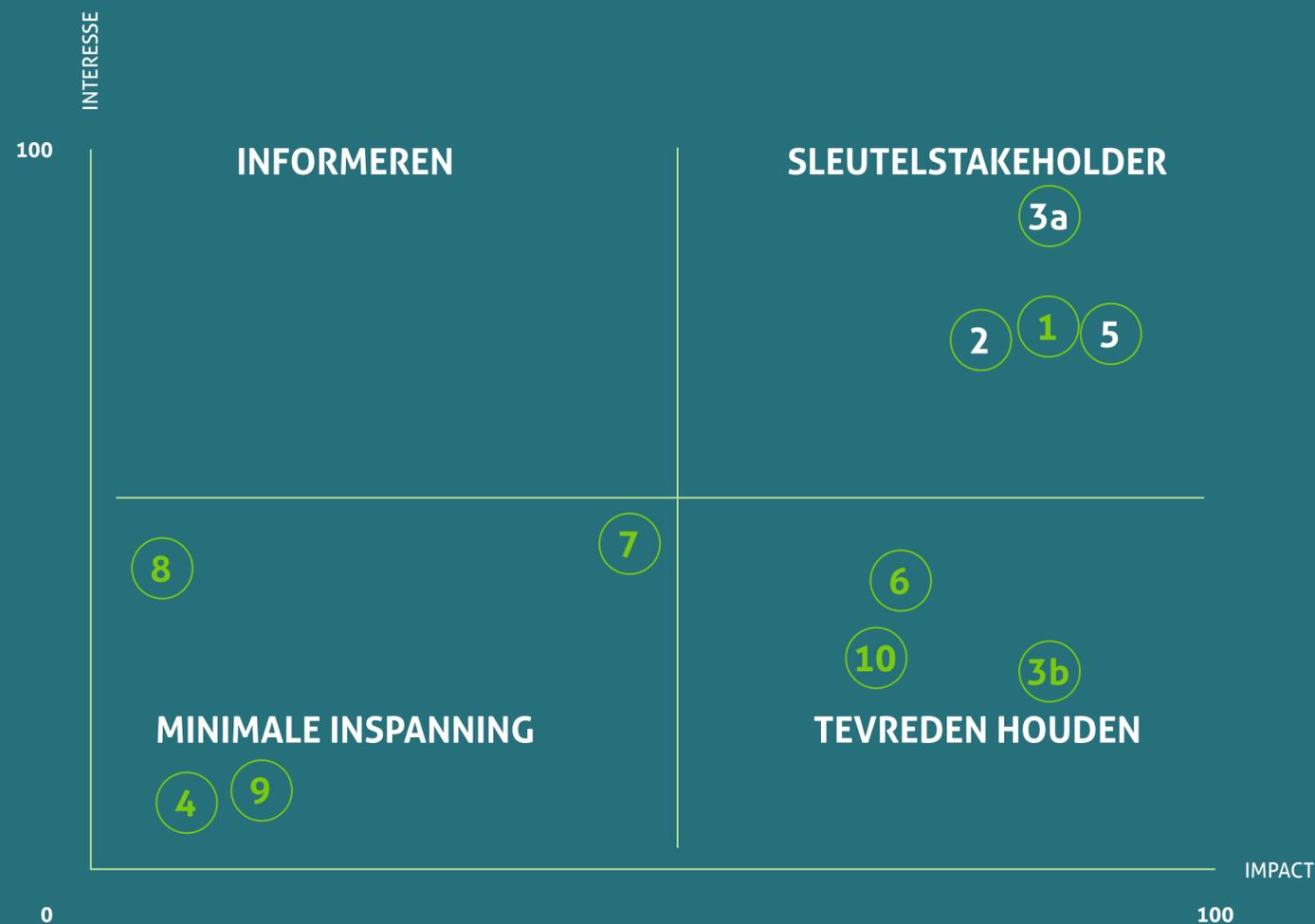
11

STAKEHOLDERS

# Samen creëren we meerwaarde



# Iedere belanghebbende krijgt een stem



- 1 Vertegenwoordigde besturen
- 2 Medewerkers
- 3a Klanten met MVO-beleid
- 3b Klanten zonder MVO-beleid
- 4 Buurt
- 5 Overheid
- 6 Leverancier
- 7 Onderaannemers
- 8 Media
- 9 Banken
- 10 Verzekeringen

SLEUTELSTAKEHOLDER	VERWACHTINGEN	KANALEN VAN DIALOOG
Besturen	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Financieel gezond</li> <li>✓ MVO</li> <li>✓ Anticiperen op ontwikkelingen</li> <li>✓ Deugdelijk bestuur</li> <li>✓ 100% tewerkstelling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Voorzitter</li> <li>✓ Raad van bestuur</li> <li>✓ Algemene vergadering op uitnodiging</li> </ul>
Medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Betrokkenheid</li> <li>✓ Ontwikkelingskansen &amp; opleiding</li> <li>✓ Veilig materiaal</li> <li>✓ Goede organisatie</li> <li>✓ Correcte werkdruk</li> <li>✓ Volwaardige taakinhoud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Overlegorganen</li> <li>✓ Activiteiten</li> <li>✓ Semesteruitdaging</li> <li>✓ POP-gesprekken</li> <li>✓ Competentiescoring</li> <li>✓ Dienst Sociaal Beleid</li> </ul>
Klanten met MVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kwaliteit producten &amp; diensten</li> <li>✓ Correcte prijs</li> <li>✓ Evaluatie samenwerking</li> <li>✓ Gezamenlijke projecten &amp; activiteiten</li> <li>✓ Correct omgaan met medewerkers</li> <li>✓ Correct omgaan met arbeidsomstandigheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tevredenheidstoets / Monthly's</li> <li>✓ Jaarverslagen / duurzaamheidsverslagen</li> <li>✓ Activiteiten op en naast de werkvloer</li> <li>✓ Open-door policy</li> </ul>
Overheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Financieel gezond</li> <li>✓ MVO</li> <li>✓ Voorbeeldfunctie als economische entiteit</li> <li>✓ 100% invulling contingent</li> <li>✓ Kwalitatieve uitbouw van onze waardeketen</li> <li>✓ Innoveren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Jaarverslagen / duurzaamheidsverslagen</li> <li>✓ Audits / inspectiebezoeken</li> <li>✓ Inbedding in VDAB</li> <li>✓ Rapportering diverse overheden</li> <li>✓ Actieve participatie</li> </ul>

12

KWALITEIT

Met zorg  
voor het  
beste  
resultaat



# 12.1 ISO9001 - 2015

Op 17/11/2021 werd de T.R.IM-afdeling onderworpen aan een toezichtsaudit. Voor de tweede maal op rij slaagden we voor de audit zonder non-conformiteiten of opmerkingen. De auditor liet zich positief uit over de gezette stappen en het doorkopiëren van de kwaliteitsinitiatieven in de breedte van de organisatie.

Er werden, specifiek voor deze afdeling, 13 verbeteracties opgestart die ook allemaal in het voorziene tijds kader afgesloten konden worden.

We gingen ook van start met 2 Proof Of Concepts waarvan er één afgesloten kon worden (optimalisatie van de gepresteerde uren aan de testbanken) en een tweede doorloopt in 2022 (migratie naar een cloud registratiesysteem).



# 12.2 Qfor-WSE

Het Departement Werk en Sociale Economie legde aan elke werkplaats op een kwaliteitssysteem te behalen tegen oktober 2021. Wij kozen voor het Qfor-WSE certificaat.

Na de proefaudit die eind 2020 plaatsvond, werden de laatste optimalisaties en bijkomende registraties geïmplementeerd. Vlotter maakbedrijf behaalde in april 2021 het Qfor-WSE certificaat, een nieuwe referentie voor het kwaliteitsvolle werk dat we leveren.

Bij Vlotter maakbedrijf maken we er een punt van zo flexibel mogelijk in te spelen op alle klantvragen. We doen dat zonder onze kwaliteitsvolle dienstverlening uit het oog te verliezen.

Het nieuwe kwaliteitslabel focust, nog meer dan onze andere kwaliteitsinitiatieven en -systemen, op het in kaart brengen en continu verbeteren van onze kernactiviteit, het aanbieden van kwalitatieve tewerkstelling op maat van de individuele medewerker met oog voor de realisatie van financiële en maatschappelijke meerwaarden, alsook op de economische activiteit om het uiteindelijke doel, namelijk kwaliteitsvolle arbeidsplaatsen te genereren, te realiseren.

Omdat je kwaliteit kan meten en iedereen het mag weten, werden er Vlotter-meters uitgedeeld aan de medewerkers en de klanten terwijl we ook de voorbereidingen gestart zijn voor een nieuwe klanttevredenheidsmeting.

## 12.3 Voka Charter Duurzaam Ondernemen

We dienden een actieplan duurzaam ondernemen in bij Voka. Dit werd goedgekeurd door de commissie waardoor we nu het label VCDO mogen dragen.

Met ons actieplan spelen we in op de verschillende "Sustainable Development Goals", zoals gedefinieerd door de Verenigde Naties.

Wij zetten het meest in op het volgende:

3. Goede gezondheid en welzijn
4. Kwaliteitsonderwijs
5. Eerlijk werk en economische groei
6. Industrie, innovatie en infrastructuur
7. Duurzame steden en gemeenschappen

De SDG's kunnen als kompas worden gebruikt om interessante marktopportunities te identificeren en bedrijven aan te zetten om in te zetten op innovatieve en efficiënte oplossingen voor globale uitdagingen.

Vlotter maakbedrijf gelooft dat men de wereld kan veranderen door middel van duurzame en sociale businessmodellen.



# Acties VCDO 2021

## 1 JAARLIJKS WERKEN EN ACTIES UITVOEREN ROND KERNWAARDEN

In het werkjaar 2021 stond onze kernwaarde 'kwaliteitsgericht' in de kijker. Gedurende het jaar werden hier verschillende sensibiliseringsacties rond gedaan.

## 2 KANAAL CREËREN VOOR COMMUNICATIE ROND DUURZAAMHEID

Via interne communicatieschermen communiceren rond duurzaamheid, veilig werken ...

## 3 SDG'S BEKENDMAKEN BIJ MEDEWERKERS

De verschillende positieve acties worden uitgehangen en gekoppeld aan de SDG's. Medewerkers krijgen de kans zelf voorstellen te doen rond duurzaamheid, afvalbesparing ...

## 4 GIFTEN OMZETTEN IN EEN DUURZAAM ALTERNATIEF

Medewerkers krijgen een vast bedrag in ecocheques (rond mei).

## 5 (VERDER) BEKENDMAKEN VAN MAATWERKBEDRIJVEN BIJ JONGEREN

We hebben een nauwe samenwerking met de BUSO-school Groenlaar en de BUSO-school uit St. Agatha-Berchem. Klassen komen geregeld instapdagen doen en enkele laatstejaarsstudenten doen hun VOLA-stages op onze werkvloer. Studenten van de technische school PTS kunnen bij ons aangeworven worden voor een traject deeltijds werken deeltijds leren. Jaarlijks komen verschillende klassen van het Atheneum op klasbezoek en krijgen ze een rondleiding op onze werkvloer in het kader van het lespakket 'participatie van mensen met een beperking'.

## 6 KWALITEITSVOL WERKEN

In april 2021 werd onze werkplaats ge-audit voor Qfor WSE. Verder onderhouden we ons kwaliteitslabel ISO9001-2015 voor de T.R.IM-afdeling.

## 7 GEZONDE VOEDING PROMOTEN EN DE LOKALE ECONOMIE ONDERSTEUNEN

We lassen gezonde pauzemomenten met een stuk fruit in. De soepmobiel kwam een paar keer langs. En we sensibiliseren d.m.v. affiches.

In het voorjaar/zomer van 2021 schakelden we over van de huidige diepvriessoepen naar verse soep aangeleverd door lokale handelaar.

## 8 TEVREDENHEID METEN BIJ DE MEDEWERKERS

De POP-gesprekken bleven we uitvoeren in 2021.



# Acties VCDO 2021

## 9 BIODIVERSITEIT STIMULEREN EN BEHOUDEN

Er werden voor onze twee sites bijenkasten aangekocht. De verkregen honing wordt aan Welzijnschakels geschonken.

## 10 DUURZAME MOBILITEIT

In juni 2021 namen we deel aan de sensibiliseringsactie "Ik fiets naar het werk".

Voor onze enclavediensten kochten we elektrische fietsen aan.

## 11 GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN VAN DE MEDEWERKERS

Door sensibilisering via posters en Facebook werkten we het vaccinatiebeleid verder uit. Verder bevroegen we mensen met het oog op het aanleggen van een reservelijst voor het vaccinatiecentrum. Tot slot gaven we nog opleidingen m.b.t. vragen over vaccinatie.

## 12 VERZEKEREN VAN GELIJKE TOEGANG TOT KWALITEITSVOL ONDERWIJS

Behalen van de erkenning om op de werkvloer studenten uit het deeltijds onderwijs op te leiden tot 'residentieel elektrotechnisch installateur'. Op deze manier kunnen we meer studenten uit de opleiding deeltijds leren/deeltijds werken tewerkstellen.

Twee extra werkvloerbegeleiders volgden de opleiding Mentor+, zodat we bijkomende aanvragen kunnen indienen om meer studenten op onze werkvloer te begeleiden.

## 13 TEWERKSTELLING BEVORDEREN, OOK VAN KANSENGROEPEN

We konden de productie-uren op onze T.R.IM-afdeling uitbreiden waardoor er bijkomende arbeidsplaatsen zullen vrijkomen. Dit leidt tot extra aanwervingen - ook deeltijds - zodat een grotere doelgroep aangesproken kan worden.

De opstart en erkenning als 'AMA-werkvloer' vond plaats in het voorjaar van 2021. Werkzoekenden die door VDAB als 'niet toeleidbaar' of 'niet arbeidsklaar' bestempeld zijn, kunnen sindsdien op onze werkvloer tewerkgesteld worden voor randtaken zoals onderhoud, het ophalen en sorteren van overschotten, enzovoort.



13

GRI REFERENTIETABEL

# Ons rapport vlot samengevat



# 13.1 Standaard informatievoorziening

GRI	OMSCHRIJVING	RAPPORTERINGSNIVEAU	PAGINA
<b>1. STRATEGIE EN ANALYSE</b>			
G4-1	Een verklaring van de raad van bestuur over relevantie van duurzame ontwikkeling voor de organisatie en haar strategie	✓	4
<b>2. ORGANISATIEPROFIEL</b>			
G4-3	Naam van de organisatie	✓	1
G4-4	Voornaamste merken, producten en/of diensten	✓	46-56
G4-5	Locatie van het hoofdkantoor van de organisatie	✓	backcover
G4-6	Het aantal landen waar de organisatie actief is (met relevantie voor de duurzaamheidskwesties)		nvt
G4-7	Eigendomsstructuur en de rechtsvorm	✓	6-7
G4-8	Afzetmarkten	✓	45-58
G4-9	Omvang	✓	14
G4-10	Medewerkers	✓	13-36
G4-11	Percentage medewerkers dat onder een collectieve arbeidsovereenkomst valt	✓	13-22
G4-12	Beschrijf de toeleveringsketen	✓	43
G4-13	Significante veranderingen tijdens de verslagperiode wat betreft omvang, structuur of eigendom	✓	4-7
G4-15	Overzicht van labels of charters die de organisatie heeft	✓	70-71
G4-16	Overzicht van organisaties, initiatieven of platformen waar de organisatie lid van is		nvt
<b>3. MATERIËLE ASPECTEN EN AFBAKENING</b>			
G4-17	Toepassingsgebied van het verslag (uit welke entiteiten bestaat de organisatie en worden ze allemaal meegenomen in het verslag?)	✓	2
G4-18	Beschrijving tot stand komen van rapport (identificatie van materiële MVO thema's)	✓	2 / 42-43
G4-19	Overzicht materiële duurzaamheidsthema's	✓	43
G4-20	Overzicht materiële duurzaamheidsthema's die intern (binnen de organisatie) tellen	✓	43-62
G4-21	Overzicht materiële duurzaamheidsthema's die extern (buiten de organisatie) tellen		nvt
G4-23	Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslagperiodes ten aanzien van reikwijdte, afbakening of meetmethoden die voor het verslag zijn toegepast		nvt

✓ Volledig

✓ Gedeeltelijk

# 13.2 Specifieke informatievoorziening

GRI	OMSCHRIJVING	RAPPORTERINGSNIVEAU	PAGINA
<b>DISCLOSURES ON MANAGEMENT APPROACH</b>			
G4 DMA		√	4-73
<b>ECONOMISCHE PRESTATIES</b>			
G4-EC1	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd	√	44-55
G4-EC4	Significante financiële steun van de overheid	√	14-36
<b>MILIEU</b>			
G4-EN1	Totale hoeveelheid gebruikte materialen naar gewicht en volume		nvt
G4-EN3	Energieverbruik binnen de organisatie		nvt
G4-EN5	Energie-intensiteit		nvt
G4-EN6	Vermindering in energieverbruik	√	65
G4-EN19	Vermindering van emissies van broeikasgassen	√	51 / 65
G4-EN23	Totaalgewicht afval naar type en verwijderingsmethode	√	63-64
G4-EN30	Significante milieugevolgen van het transport van producten en goederen en het vervoer van personeelsleden	√	64
<b>SOCIAAL</b>			
G4-LA1	Totaal personeelsbestand naar type werk, arbeidsovereenkomst en regio	√	13-30
G4-LA	Specifieke ondersteuning in de sociale economie	√	31-36
extra	Letsel-, beroepsziekte-, uitvaldagen en verzuimcijfers	√	29-30
G4-LA6	Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteedt aan opleidingen, onderverdeeld naar werknemerscategorie	√	36 / Bijlage sociale balans
G4-LA9	Samenstelling bestuurslichamen en onderverdeling van medewerkers per categorie, naar geslacht, leeftijdsgroep, het behoren tot een bepaalde maatschappij minderheid en andere indicatoren van diversiteit	√	6-7 13-30
<b>PRODUCTVERANTWOORDELIJKHEID</b>			
G4-PR1	Percentage van significante producten en diensten waarvoor gezondheid en veiligheidsimpacts worden beoordeeld ter verbetering		nvt
G4PR5	Beleid ten aanzien van klanttevredenheid, met inbegrip van resultaten van onderzoek naar klanttevredenheid	√	66-68

√ Volledig

√ Gedeeltelijk

14

JAARREKENING EN SOCIALE BALANS

# Bijlagen



**JAARREKENING**

**BALANS NA WINSTVERDELING**

	Toel.	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>ACTIVA</b>				
<b>OPRICHTINGSKOSTEN</b>	6.1	20		
<b>VASTE ACTIVA</b>		21/28	<b><u>1.480.012,18</u></b>	<b><u>1.489.733,46</u></b>
<b>Immateriële vaste activa</b>	6.2	21	<b>24.362</b>	<b>33.000</b>
<b>Materiële vaste activa</b>	6.3	22/27	<b>1.454.808,18</b>	<b>1.455.891,46</b>
Terreinen en gebouwen		22		
Installaties, machines en uitrusting		23	512.372,33	532.850,28
Meubilair en rollend materieel		24	75.278,77	93.737,43
Leasing en soortgelijke rechten		25		
Overige materiële vaste activa		26	867.157,08	829.303,75
Activa in aanbouw en vooruitbetalingen		27		
<b>Financiële vaste activa</b>	6.4/6.5.1	28	<b>842</b>	<b>842</b>
Verbonden entiteiten	6.14	280/1		
Deelnemingen in verbonden vennootschappen		280		
Vorderingen		281		
Vennootschappen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat	6.14	282/3	500	500
Deelnemingen		282	500	500
Vorderingen		283		
Andere financiële vaste activa		284/8	342	342
Aandelen		284		
Vorderingen en borgtochten in contanten		285/8	342	342

N°	0841843796	VOL-VZW 3.1
----	------------	-------------

	Toel.	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>		29/58	<b>5.799.787,66</b>	<b>5.110.547,25</b>
<b>Vorderingen op meer dan één jaar</b>		29		
Handelsvorderingen		290		
Overige vorderingen		291		
<b>Vorraden en bestellingen in uitvoering</b>		3	<b>69.192,36</b>	<b>29.978,56</b>
Vorraden		30/36	69.192,36	29.978,56
Grond- en hulpstoffen		30/31	69.192,36	29.978,56
Goederen in bewerking		32		
Gereed product		33		
Handelsgoederen		34		
Onroerende goederen bestemd voor verkoop		35		
Vooruitbetalingen		36		
Bestellingen in uitvoering		37		
<b>Vorderingen op ten hoogste één jaar</b>		40/41	<b>867.807,91</b>	<b>781.662,99</b>
Handelsvorderingen		40	693.663,68	674.484,37
Overige vorderingen		41	174.144,23	107.178,62
<b>Geldbeleggingen</b>	6.5.1/6.6	50/53	<b>996.112,5</b>	<b>973.387,5</b>
<b>Liquide middelen</b>		54/58	<b>3.859.035,93</b>	<b>3.316.735,69</b>
<b>Overlopende rekeningen</b>	6.6	490/1	<b>7.638,96</b>	<b>8.782,51</b>
<b>TOTAAL VAN DE ACTIVA</b>		20/58	<b>7.279.799,84</b>	<b>6.600.280,71</b>

N°	0841843796	VOL-VZW 3.2
----	------------	-------------

	Toel.	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>PASSIVA</b>				
<b>EIGEN VERMOGEN</b>		10/15	<b>6.062.538,71</b>	<b>5.369.966,69</b>
<b>Fondsen van de vereniging of stichting</b>	6.7	10	<b>2.113.944,58</b>	<b>2.113.944,58</b>
<b>Herwaarderingsmeerwaarden</b>		12	<b>6.289</b>	<b>6.289</b>
<b>Bestemde fondsen en andere reserves</b>	6.7	13	<b>5.297,09</b>	<b>5.297,09</b>
<b>Overgedragen winst (verlies)</b>	(+)/(-)	14	<b>3.842.937,08</b>	<b>3.119.671,1</b>
<b>Kapitaalsubsidies</b>		15	<b>94.070,96</b>	<b>124.764,92</b>
<b>VOORZIENINGEN EN UITGESTELDE BELASTINGEN</b>		16	<b>50.000</b>	<b>50.000</b>
<b>Voorzieningen voor risico's en kosten</b>		160/5	<b>50.000</b>	<b>50.000</b>
Pensioenen en soortgelijke verplichtingen		160		
Belastingen		161		
Grote herstellings- en onderhoudswerken		162		
Milieuverplichtingen		163		
Overige risico's en kosten	6.7	164/5	50.000	50.000
<b>Voorzieningen voor terug te betalen subsidies en legaten en voor schenkingen met terugnemingsrecht</b>	6.7	167		
<b>Uitgestelde belastingen</b>		168		
<b>SCHULDEN</b>		17/49	<b>1.167.261,13</b>	<b>1.180.314,02</b>
<b>Schulden op meer dan één jaar</b>	6.8	17		
Financiële schulden		170/4		
Achtergestelde leningen		170		
Niet-achtergestelde obligatieleningen		171		
Leasingschulden en soortgelijke schulden		172		
Kredietinstellingen		173		
Overige leningen		174		
Handelsschulden		175		
Leveranciers		1750		
Te betalen wissels		1751		
Vooruitbetalingen op bestellingen		176		
Overige schulden		178/9		
<b>Schulden op ten hoogste één jaar</b>		42/48	<b>1.129.761,53</b>	<b>1.180.314,02</b>
Schulden op meer dan één jaar die binnen het jaar vervallen	6.8	42		
Financiële schulden		43		
Kredietinstellingen		430/8		
Overige leningen		439		
Handelsschulden		44	323.223,37	277.023,52
Leveranciers		440/4	323.223,37	277.023,52
Te betalen wissels		441		
Vooruitbetalingen op bestellingen		46		
Schulden met betrekking tot belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	6.8	45	737.235,17	664.823,79
Belastingen		450/3	121.744,52	105.319,96
Bezoldigingen en sociale lasten		454/9	615.490,65	559.503,83
Overige schulden		48	69.302,99	238.466,71
<b>Overlopende rekeningen</b>	6.8	492/3	<b>37.499,6</b>	
<b>TOTAAL VAN DE PASSIVA</b>		10/49	<b>7.279.799,84</b>	<b>6.600.280,71</b>

## RESULTATENREKENING

<b>Bedrijfsopbrengsten</b>							
Omzet							
Voorraad goederen in bewerking en gereed product en bestellingen in uitvoering: toename (afname)	(+)/(-)						
Geproduceerde vaste activa							
Lidgeld, schenkingen, legaten en subsidies							
Andere bedrijfsopbrengsten							
Niet-recurrente bedrijfsopbrengsten							
<b>Bedrijfskosten</b>							
Handelsgoederen, grond- en hulpstoffen							
Aankopen							
Voorraad: afname (toename)	(+)/(-)						
Diensten en diverse goederen							
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	(+)/(-)						
Afschrijvingen en waardeverminderingen op immateriële en materiële vaste activa							
Waardeverminderingen op voorraden, op bestellingen in uitvoering en op handelsvorderingen: toevoegingen (terugnemingen)	(+)/(-)						
Voorzieningen voor risico's en kosten: toevoegingen (bestedingen en terugnemingen)	(+)/(-)						
Andere bedrijfskosten							
Als herstructureringskosten geactiveerde bedrijfskosten	(-)						
Niet-recurrente bedrijfskosten							
<b>Bedrijfswinst (Bedrijfsverlies)</b>	(+)/(-)						

Toel.	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar	
	70/76A	<b>6.295.352,69</b>	<b>5.231.348,41</b>	
6.9	70	2.501.938,33	2.142.686,71	
	71			
	72			
6.9	73			
	74	3.616.910,99	3.002.489,25	
6.11	76A	176.503,37	86.172,45	
	60/66A	<b>5.626.290,57</b>	<b>4.710.377,92</b>	
	60	183.607,01	91.396,1	
	600/8	183.607,01	90.258,87	
	609		1.137,23	
	61	920.358,58	699.691,46	
6.9	62	4.362.098,49	3.747.067,24	
	63	147.782,29	152.190,91	
	631/4			
6.9	635/9			
6.9	640/8	6.341,89	6.059,7	
	649			
6.11	66A	6.102,31	13.972,51	
	9901	<b>669.062,12</b>	<b>520.970,49</b>	

N°	0841843796	VOL-VZW 4
----	------------	-----------

	Toel.	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
<b>Financiële opbrengsten</b>		75/76B	<b>34.787,99</b>	<b>11.712</b>
Recurrente financiële opbrengsten		75	34.787,99	11.712
Opbrengsten uit financiële vaste activa		750		
Opbrengsten uit vlottende activa		751	185,79	1.220,09
Andere financiële opbrengsten	6.10	752/9	34.602,2	10.491,91
Niet-recurrente financiële opbrengsten	6.11	76B		
<b>Financiële kosten</b>		65/66B	<b>-19.415,87</b>	<b>29.593,76</b>
Recurrente financiële kosten	6.10	65	-19.415,87	29.593,76
Kosten van schulden		650	3.025,6	2.658,66
Waardeverminderingen op vlottende activa andere dan voorraden, bestellingen in uitvoering en handelsvorderingen: toevoegingen (terugnemingen)	(+)/(-)	651	-22.725	26.612,5
Andere financiële kosten		652/9	283,53	322,6
Niet-recurrente financiële kosten	6.11	66B		
<b>Winst (Verlies) van het boekjaar vóór belasting</b>	(+)/(-)	9903	<b>723.265,98</b>	<b>503.088,73</b>
<b>Onttrekking aan de uitgestelde belastingen</b>		780		
<b>Overboeking naar de uitgestelde belastingen</b>		780		
<b>Belastingen op het resultaat</b>	(+)/(-)	6.12		<b>366,03</b>
Belastingen		670/3		366,03
Regularisering van belastingen en terugneming van voorzieningen voor belastingen		77		
<b>Winst (Verlies) van het boekjaar</b>	(+)/(-)	9904	<b>723.265,98</b>	<b>502.722,7</b>
<b>Onttrekking aan de belastingvrije reserves</b>		789		
<b>Overboeking naar de belastingvrije reserves</b>		689		
<b>Te bestemmen winst (verlies) van het boekjaar</b>	(+)/(-)	9905	<b>723.265,98</b>	<b>502.722,7</b>

**RESULTAATVERWERKING****Te bestemmen winst (verlies)**

Te bestemmen winst (verlies) van het boekjaar

Overgedragen winst (verlies) van het vorige boekjaar

**Onttrekking aan het eigen vermogen: fondsen, bestemde fondsen en andere reserves**

Toevoeging aan de bestemde fondsen en andere reserves

**Over te dragen winst (verlies)**

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
(+)/(-)	9906	<b>3.842.937,08</b>	<b>3.119.671,1</b>
(+)/(-)	(9905)	723.265,98	502.722,7
(+)/(-)	14P	3.119.671,1	2.616.948,4
	791		
	691		
(+)/(-)	(14)	<b>3.842.937,08</b>	<b>3.119.671,1</b>

## Volg ons

 [linkedin.com/company/vlotter-boom](https://www.linkedin.com/company/vlotter-boom)

## Vragen of suggesties?

Contacteer ons!

Vlotter Maakbedrijf  
Industrieweg 1b  
2850 Boom

Maatschappelijke zetel  
Col. Silvertopstraat 15  
2850 Boom

+32 3 443 21 30  
[maakbedrijf@vlotter.be](mailto:maakbedrijf@vlotter.be)  
[www.vlotter.be/maakbedrijf](http://www.vlotter.be/maakbedrijf)

**vlotter**  
Maakbedrijf