

Duurzaamheidsverslag 2019



Inhoudstafel.

Inleiding.

1	Basisinformatie: maak kennis met A-kwadraat.	09
1.1	Korte voorstelling.	10
1.2	A-kwadraat: de exponent van twee sociale-economiebedrijven.	11
1.3	Sectorexpertise.	12
1.4	Missie, visie en waarden.	19
1.5	Organisatie.	24
1.5.1	Algemene vergadering.	24
1.5.2	Raad van Bestuur.	24
1.5.3	Management.	24
1.5.4	Organigram.	25
1.5.5	Sociaal overleg.	26
2	De context.	27
2.1	Collectief maatwerk.	28
2.2	De nieuwe regelgeving en A-kwadraat.	29
3	Onze medewerkers.	31
3.1	Groei.	32
3.2	Leeftijd & geslacht.	34
3.3	Opstroom.	35
3.4	Gewerkte dagen en afwezigheden.	36
3.5	Opleiding.	37
3.6	Begeleiding.	38
3.7	Arbeidsongevallen.	38
4.	Onze organisatie.	41
4.1	A-kwadraat als sterk merk.	42
4.2	Zakelijke ontwikkelingen.	43
	Afstemming werk-mensen.	43
	Omzet.	43
	Business units.	43

4.3	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.	44
4.3.1	Voka Charter Duurzaam Ondernemen.	44
4.3.2	Sustainable Development Goals.	45
4.3.3	Milieu & grondstoffen.	46
	Water	47
	Energie	47
	Afval	48
4.4	Opendeurdag & rondleidingen.	50

5.	Onze partners.	51
5.1	Een porseleinen huwelijk.	52
5.2	Een innovatief partnerschap in de zorg.	53
5.3	Jobdagen & toeleiding.	54
5.4	Tewerkstelling voor kansengroepen.	54

	Een blik op 2020.	55
--	--------------------------	-----------

	Lijst met afkortingen.	58
--	-------------------------------	-----------

	GRI-index.	59
--	-------------------	-----------



Inleiding.



Beste lezer,

Panta rhei, zo luidt een Grieks gezegde. Alles stroomt. Dat geldt ook voor onze organisatie. Het ene jaar kabbelen de zaken kalm verder, het andere jaar zijn er voortdurend stroomversnellingen. In 2019 was de stroming krachtig.

2019 bracht enorme veranderingen. Het is u vast opgevallen. Op de omslag van dit duurzaamheidsverslag staat 'A-kwadraat' en niet langer 'Amival' of 'Alito'. Het hing eind 2018 al in de lucht en de maanden nadien is alles in de juiste plooi gevallen: A-kwadraat is het resultaat van de fusie tussen twee sociale-economiebedrijven. Dit proces heeft een groot deel van het jaar onze aandacht opgeëist. Het was hartverwarmend om te zien hoe in de hele organisatie mensen zich hebben ingezet voor een vlotte, positieve en succesvolle integratie.

Daarnaast is ook de wettelijke context van collectief maatwerk grondig veranderd. Er is een nieuw decreet van kracht geworden en dat heeft heel wat gevolgen voor onze werking. Zo is onze doelgroep flink verbreed en komt de nadruk nog meer op doorstroom te liggen. Al die veranderingen zorgden voor meer dan genoeg werk. Dat brengt me bij de tweede grote trend.

A-kwadraat kende in 2019 een ongekende personeelsaan groei. We tellen nu meer dan 600 medewerkers. Parallel steeg ook onze omzet en het grootste deel van het jaar was de afstemming tussen werk en werkkrachten positief. Alle business units boekten goede resultaten, zo ging het locatiewerk fors vooruit en konden we een extra groenzorgploeg opstarten.

A-kwadraat als sterk merk lanceren. Een van de speerpunten van 2019 was om de nieuwe naam meteen krachtig in de markt te zetten. Het merk A-kwadraat werd vormgegeven door de professionele, zuivere stijl van Amival aan te vullen met de warme, organische stijl van Alito. We traden naar buiten, onder meer tijdens een bijzonder gesmaakte opendeurdag in september.

Naar 2020 kijk ik vooruit met een ander klassiek gezegde: *festina lente* of haast u langzaam. Dat betekent zoveel als een gezonde balans vinden tussen voortvarendheid en zorgvuldigheid. Want dit jaar blijven we stappen vooruit zetten, maar vooral door te verdiepen en te focussen op kwaliteit.

Ik wens u veel leesplezier,

Jan Boeckx
Algemeen Directeur

1. Basisinformatie: maak kennis met A-kwadraat.



1.1 Basisinformatie: maak kennis met A-kwadraat.



Een inclusief bedrijf.

A-kwadraat is een maatwerkbedrijf en biedt aangepast werk aan meer dan 500 personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij leggen we de nadruk op hun mogelijkheden en capaciteiten. Dat doen we in onze productiehallen in Turnhout en in Gierle. En op locatie bij bedrijven, gemeenten en particulieren.



Een innovatieve partner.

A-kwadraat is een betrouwbaar verlengstuk van het productieproces van klanten. Onze nadruk op het positieve vertaalt zich naar een oplossingsgerichte houding bij alles

wat we doen. Met onze flexibiliteit vinden we oplossingen op maat waarmee we onze klanten ontzorgen. Kwaliteit, veiligheid en snelheid staan bij A-kwadraat centraal.

Een duurzame onderneming.

Duurzaam ondernemen zit in onze identiteit. Het vormt de basis voor onze relatie met medewerkers, de manier waarop we onze organisatie inrichten, onze verhouding met partners en de rol die we willen opnemen in de samenleving. Deze verschillende relaties vormen de ruggengraat van dit duurzaamheidsverslag.

Duurzaam ondernemen zit in onze identiteit. Het bepaalt onze relatie met medewerkers, de inrichting van onze organisatie, onze verhouding met partners en onze maatschappelijke rol.



1.2 A-kwadraat: de exponent van twee sociale-economiebedrijven.



A-kwadraat is in 2019 ontstaan uit de fusie van Amival en Alito. Amival was een maatwerkbedrijf dat volgens de regelgeving van het decreet 'Maatwerk bij collectieve inschakeling' werkte. Alito richtte zich als sociale-economiebedrijf op de tewerkstelling van mensen met een Vlaamse Ondersteuningspremie. Na een veelbelovende kennismaking en positieve adviezen van beide organisaties werd het proces opgezet om tot een fusie over te gaan.

Beide bedrijven hadden wel dezelfde doelstelling, namelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt geschikt werk bieden. De regelgeving, financiering en toeleiding bij beide bedrijven verliep echter heel verschillend. Meer zelfs, het was voor het eerst dat twee sociale-economiebedrijven van een verschillend type fuseren.

Het fusieproces was ingrijpend. Er was contact met het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse Overheid, met VDAB en met Groep Maatwerk om de integratie op een correcte manier te laten verlopen. Vervolgens werden de nodige maatregelen genomen. In overleg met de vakbonden werd de cao herzien, de personeelsgegevens en de boekhouding werden geïntegreerd, de subsidiepakketten ingekanteld, de statuten en akten gewijzigd, de samenstelling van de Algemene Vergadering en Raad van Bestuur herzien.

Het proces werd bekrachtigd op 9 september 2019 in aanwezigheid van beide Algemene Vergaderingen. De fusie trad officieel in werking op 1 oktober 2019.



1.3 Sectorexpertise van A-kwadraat.

Vanuit onze historische band met de regio rond Turnhout - waar healthcare, voeding en grafische industrie belangrijke economische branches zijn - ontwikkelde A-kwadraat expertise in die sectoren. Vanuit de doelstelling om duurzame tewerkstelling te creëren voor oud-leerlingen van het BuSO-onderwijs werden onze activiteiten in hout en groenzorg vele jaren geleden opgestart. Vandaag zijn we internationaal verbonden en blijven we lokaal ingebed.

Healthcare.

Het verwerken van producten uit de farmaceutische, medische of gezondheidssector vergt vaak arbeidsintensief, repetitief handwerk. Als maatwerkbedrijf kunnen we rekenen op honderden handen die klaar staan om dit werk snel aan te pakken. A-kwadraat investeert continu in opleidingen en sectorspecifieke infrastructuur zoals cleanrooms en biedt zo de hoogste kwaliteitsgaranties.



Kwaliteitseisen vragen om een gecontroleerde omgeving om het productieproces te laten plaatsvinden. Om een zuivere werkomgeving te garanderen, beschikt A-kwadraat over een cleanroom ISO 8 (klasse D). In deze ruimte ligt de aanwezigheid van kleine deeltjes in de lucht tien keer lager dan in de atmosfeer.

A-kwadraat beschikt over volgende certificaten:

- ISO 9001
Kwaliteitsmanagementsysteem dat onder andere de focus op de klant, betrokkenheid van medewerkers en continue verbetering centraal zet.
- ISO 13485 Medical Devices
A-kwadraat voldoet aan alle veiligheids- en kwaliteitseisen voor medische hulpmiddelen.
- Good Manufacturing Practice (GMP)
Een certificaat van het FAGG (Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten) voor het secundair verpakken van geneesmiddelen.

Grafische afwerking.

Bij A-kwadraat vertaalt de druk van een deadline zich in snelheid. De grafische sector heeft aan ons een betrouwbare, vliegensvlugge partner. Zowel qua verwerking, als qua levering.

We zijn gespecialiseerd in de afwerking van drukwerk. Snij-, perforeer-, lijm- en bindmachines zorgen ervoor dat we grote reeksen agenda's, kalenders, boeken en brochures kunnen verwerken. Ook voor kleinere reeksen en speciale uitvoeringen hebben we telkens weer een gepaste oplossing. Zo zijn we de perfecte partner voor drukkerijen en uitgeverijen.

Onze handboekbinderij richt zich op de behandeling van individuele boeken. Hier zijn bibliotheken onze belangrijkste klanten, naast universiteiten, scholen, overheden en archieven.



**Vandaag zijn we
internationaal
verbonden en
blijven we lokaal
ingebeld.**



Food & non-food.

Het verwerken van voedingsproducten is een delicaat proces. A-kwadraat beschikt over de kennis en infrastructuur om open en gesloten voeding voedselveilig en efficiënt te verwerken. We stellen ook honderden handen ter beschikking om arbeidsintensieve taken uit te voeren.

Bij gesloten voeding stellen onze enthousiaste medewerkers bijvoorbeeld handmatig assortimenten van verschillende producten samen, sorteren pakketten, bestickeren de verpakking of voeren een visuele controle uit. Bij open voeding leveren klanten hun producten in bulk, waarna wij het voor hen verpakken. Wij zijn voornamelijk actief in de confiserie en de chocoladesector.



A-kwadraat draagt voedselveiligheid hoog in het vaandel. Elke stap van het productieproces moet immers aan dezelfde, hoge standaarden voldoen. We verwerken levensmiddelen en voeding in een geconditioneerde ruimte. Ook houden we rekening met mogelijke allergenen. Ons systeem van *traceability* laat toe om elke stap van het proces nauwgezet op te volgen en te controleren.

A-kwadraat ondersteunt het productieproces van bedrijven op uitdagende momenten.

A-kwadraat beschikt over verschillende certificaten:

- **ISO 9001**
Kwaliteitsmanagementsysteem dat onder andere de focus op de klant, betrokkenheid van medewerkers en continue verbetering centraal zet.
- **BRC**
Globaal erkend certificaat voor voedselveiligheid en verpakkingsmaterialen. Meer dan 25.000 bedrijven in 130 verschillende landen hanteren deze standaard. Dat garandeert een vlotte, soepele samenwerking volgens de normen van de voedingsindustrie.



Ook in non-foodsectoren ondersteunt A-kwadraat het productieproces van veel bedrijven op uitdagende momenten. Ten eerste door pieken op te vangen. Vaak hebben bedrijven of organisaties een kortstondige piek in hun productieproces. Dat gebeurt bij grote orders, tijdelijke acties of speciale verzoeken van klanten.

Ten tweede door correcties aan te brengen. Soms zit een bedrijf met een lot dat niet meteen bruikbaar is, maar is een kleine aanpassing voldoende om het product toch te kunnen gebruiken. Als bedrijven zelf niet over de capaciteit beschikken om correcties aan te brengen, dan is A-kwadraat de geschikte oplossing.



Houtbewerking.



Hout blijft het duurzame materiaal van de toekomst. A-kwadraat levert stijlvolle, verscheiden houtproducten voor de internationale markt.

In onze schaverij ligt de nadruk op de productie van massief en meerlaags parket. Wij bieden ook een uitgebreid assortiment aan schaaftprofielen aan. Onze zagerij doet splitwerk, meer bepaald doubleren, tripleren en het aanbrengen van een zaagsnede aan de zichtzijde van een plank. We zagen lamellen voor de productie van meerlaags parket en zijn vertrouwd met het duurzame gebruik van zeldzame houtsoorten.

Verder produceren we tafelbladen en meubels op maat, en voeren we speciale projecten uit. Ook voor de restauratie van oude vloerdelen, met name ontnagelen en lichtjes herschaven, kan A-kwadraat helpen.



Groenzorg.



Iedereen houdt van een groene omgeving om tot rust te komen. Met zorg en kennis van zaken onderhouden wij openbare en particuliere groenvoorzieningen.

Naast het onderhouden van groenvoorzieningen voor gemeenten en bedrijven, kunnen onze teams heel wat andere taken uitvoeren: aanplanten van parken en tuinen, plaatsen van omheiningen, aanleg van verharding, bosbeheer (bijvoorbeeld het verwijderen van exoten, vellen van bomen, hakselen van takken), opruimen van zwerfvuil, onderhoud van toeristische infrastructuur. En ook particulieren kunnen bij A-kwadraat terecht voor het onderhoud van hun tuin.



Locatiewerk.

A-kwadraat voert een groot deel van de activiteiten uit in aangepaste productiehallen in Turnhout en in Gierle. Is een product moeilijk te verplaatsen, vraagt het transport een te grote administratieve inspanning of zoekt een bedrijf nog helpende handen aan de lijn op de eigen werkvloer? In dat geval bieden wij locatiewerk aan.

Bij werk op locatie komt een gemotiveerde ploeg het werk ter plaatse uitvoeren. Een begeleider van A-kwadraat stuurt en begeleidt het team.

1.4 Missie, visie, waarden en doelstellingen.



Missie & visie.

In 2019 hebben we de fundamenteën van ons bedrijf herbekeken. De missie en visie werden geactualiseerd.

De missie, zeg maar onze bestaansreden, luidt nu:

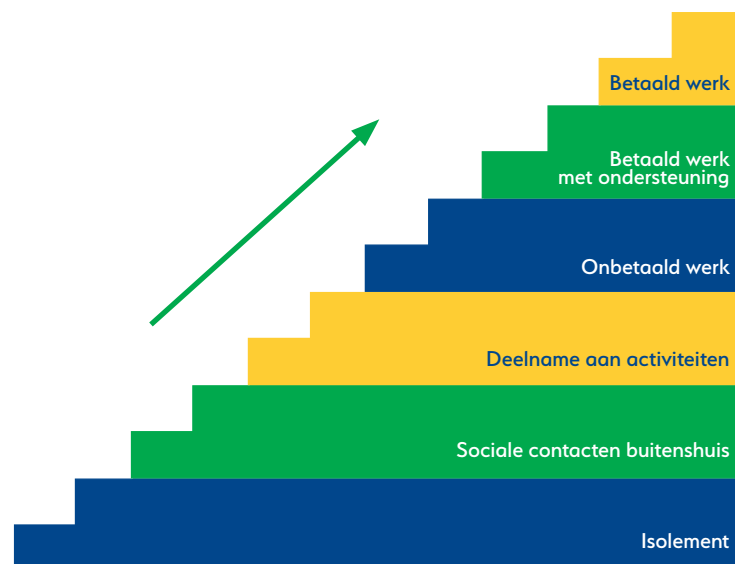
A-kwadraat geeft werk aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We stimuleren onze medewerkers tot opstromen en besteden bijzondere aandacht aan permanente opleiding en vorming.

Onze doelgroepen zijn in de eerste plaats mensen met een arbeidshandicap, mensen met een psychosociale arbeidsbeperking en uiterst kwetsbare personen. In tweede instantie richten we ons ook op mensen met een specifiek gezondheidsprobleem of een andere arbeidsbeperking, en op kansengroepen.

Met opstromen bedoelen we zowel interne als externe doorstroming. Naar andere, meer uitdagende jobs in ons eigen bedrijf of naar het reguliere economische circuit. In paragraaf 3.2 gaan we hier verder op in.

We willen meer dan alleen werk bieden. Onder meer met permanente opleiding en vorming willen we mensen weerbaar maken, hun talenten ontwikkelen en hen stimuleren om stappen te zetten op de participatieladder.

FIGUUR 1 – PARTICIPATIELADDER



De visie van A-kwadraat, het antwoord op de vraag 'Wat willen we zijn', zegt:

A-kwadraat wil een inclusieve organisatie zijn die op een duurzame en innovatieve manier onderneemt.

Een inclusieve samenleving houdt in dat iedereen op een gelijkwaardige en volwaardige manier kan deelnemen. Inclusie is het tegendeel van segregatie en gaat een stap verder dan integratie. Als organisatie geloven we in de meerwaarde van diversiteit en willen we concrete stappen zetten om een inclusieve samenleving te helpen realiseren. In plaats van het over beperkingen te hebben, gaan we uit van de talenten van mensen.

Duurzaamheid zit verankerd in het DNA van onze organisatie. De 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties zijn het kader waarbinnen we willen werken. Dat wordt ook duidelijk doorheen dit duurzaamheidsverslag. Verder nemen we al jaren deel aan het Voka Charter Duurzaam Ondernemen, dat verder in dit verslag nog aan bod komt.

Innovatie passen we toe in personeelsprocessen, in de manier waarop we ons intern organiseren, maar ook in onze houding naar klanten. Elke nieuwe vraag - hoe vreemd ook - bekijken we met een open geest. Zo streven we samen naar een geschikte oplossing. Ook hebben we een strategie van 'proactieve ontzorging'. Daarmee bedoelen we dat we samen met onze klanten op zoek gaan naar manieren waarop wij hen kunnen helpen om te focussen op hun kerntaken. We denken graag mee met klanten in een beginstadium van het productieproces of komen in cocreatie tot vernieuwende samenwerkingen. Dat was bijvoorbeeld het geval bij ons partnerschap met AZ Turnhout waarover meer verderop in dit verslag.

We denken graag mee met klanten in een beginstadium van het productieproces of komen in cocreatie tot vernieuwende samenwerkingen.

Waarden.

In 2018 vonden er 'missiegesprekken' plaats tussen de directie en de omkadering. Uit die boeiende gesprekken werd onder meer de afspraak gemaakt om het waardenpallet te actualiseren. In 2019 werden daarom stappen gezet om de waarden van A-kwadraat opnieuw scherp te stellen en in een gedeeld kader te vatten. De vraag die centraal stond: 'Waarom geloven we?'.



De eerste maanden van 2019 organiseerden we werksessies met omkaderingsleden, doelgroepmedewerkers en bestuursleden. De bedoeling was om in de hele breedte van de organisatie het gesprek op te starten over de koepelwaarden die we delen. Iedereen gaf vanuit zijn eigen werkrealiteit invullingen, perspectieven en verhalen over die waarden.

Toen de fusie in een stroomversnelling terechtkwam, hebben we het project tijdelijk op een laag pitje gezet. En wel om ervoor te zorgen dat beide organisatieculturen geïntegreerd kunnen worden in een gezamenlijk waardenpallet. Eind 2019 hebben we de draad weer opgepikt. Ook de omkaderingsleden en doelgroepmedewerkers van ex-Alito werden uitgenodigd om te participeren.

Het resultaat is een gelaagd model dat voortvloeit uit de missie en visie van onze organisatie en eer doet aan de complexiteit van een organisatiecultuur: van een abstract aanvoelen tot concreet gedrag, afspraken en rituelen.



Onze overtuiging luidt:

Iedereen inbegrepen

Wij willen dat iedereen mee is en bieden een geschikte omgeving voor alle medewerkers, waar constructief wordt samengewerkt.

Iedereen heeft zijn eigen waarde. Door zich inbegrepen en begrepen te voelen, kunnen mensen openbloeien bij A-kwadraat.

Zo creëren we meerwaarde en gaan we voor inclusie. Binnen ons bedrijf, met klanten en in de samenleving.

Het gedrag dat uit deze overtuiging volgt, vatten we samen als:

***Ik durf het.
Ik help jou.
Wij waarderen elkaar.
Wij lossen het op.***

Iedereen vult deze 'gedragsregels' naar best vermogen in. 'Ik durf het' betekent dat we openstaan om nieuwe dingen te ontdekken en ons te blijven ontwikkelen. 'Ik help jou' betekent dat we op elkaar kunnen rekenen, elkaar steunen en aanmoedigen. 'Wij waarderen elkaar' wil zeggen dat we altijd respectvol met elkaar omgaan en verschillen bekijken als een meerwaarde. 'Wij lossen het op' wijst op onze klantgerichte en oplossingsgerichte houding, en impliceert dat we trots zijn om kwaliteit te leveren.

Dit waardenkader zal in 2020 worden voorgesteld aan de hele organisatie. De volgende jaren zal het richting geven aan de manier waarop wij met elkaar omgaan. Organisatiecultuur leeft op verschillende niveaus. Naast 'Iedereen inbegrepen' – de paraplu waaronder onze waarden zijn verzameld – en het gedrag dat we daarrond verwachten, komen onze waarden ook tot uitdrukking in andere zaken. In onze formele afspraken en systemen bijvoorbeeld. Ook daar willen we de geest van samenwerking, ondersteuning en wederzijds respect maximaal tot uiting brengen. Net als in onze informele symbolen en rituelen: elkaar begroeten, een complimentje geven, medewerkers in de bloemetjes zetten. Als al deze niveaus op elkaar zijn afgestemd, komt onze organisatiecultuur tot leven.

Strategische doelstellingen.

De missie en visie vertaalden we in strategische doelstellingen, die richtinggevend zijn voor de activiteiten van de verschillende diensten. Ook deze doelstellingen werden in 2019 geactualiseerd. De volgende jaren zijn dit de speerpunten waar A-kwadraat op zal inzetten.

In 2025 ...

- Is het contingent maximaal ingevuld en is de tewerkstelling voor andere kansengroepen toegenomen.
- Wordt opstroom gerealiseerd via optimale ontwikkeling van alle medewerkers.
- Is er stabiele tewerkstelling door een gedifferentieerde orderportefeuille.
- Is het merk 'A-kwadraat' toonaangevend in de markt.
- Laat een positieve financiële positie ons toe de bedrijfsstrategie te realiseren.
- Zitten betrokkenheid en continu verbeteren in ons DNA.



1.5 Organisatie.

1.5.1 Algemene Vergadering.

Veerle Allaerts	Paul Jacobs	Eefje Meynen	Eric Seghers
Peter Anaf	Koen Jansens	Frans Michielsens	Bram Starckx
Rosette Broeckx	Yves Jonckers	Frans Michielsens	Frans Starckx
Katrien Caers	Jos Kempen	Kristof Michielsens	Gust Stroeckx
Denise De Vlieger	Laetitia Lemahieu	Jef Peeters	Guy Tormans
Hans Geerts	Luc Lenaerts	Walter Rabijns	Annemiek Van Rhijn
Willy Helsen	Jos Leysen	Jan Robrechts	Stef Vermeiren
Chantal Hendrikse	Stijn Mannaert	Filip Rollier	Guy Willems

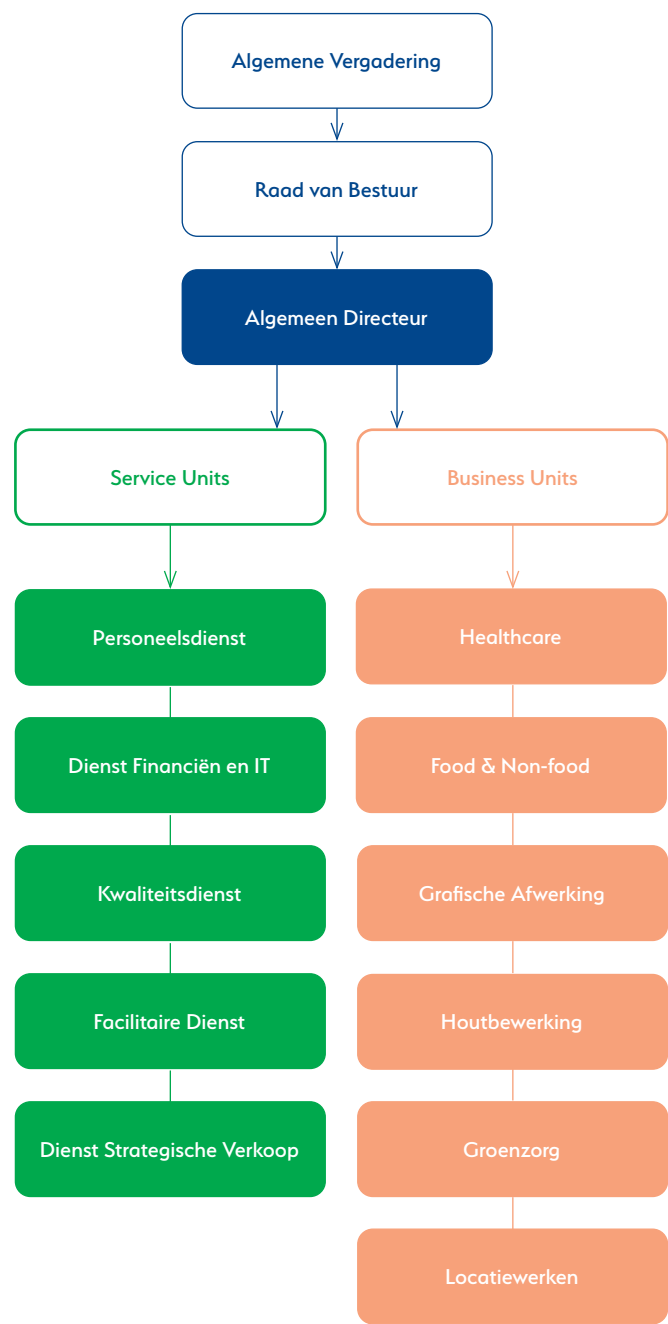
1.5.2 Raad van Bestuur.

<u>Naam</u>	<u>Mandaat</u>
Frans Starckx	Voorzitter
Jos Kempen	Ondervoorzitter
Guy Tormans	Penningmeester
Filip Rollier	Secretaris
Veerle Allaerts	Bestuurder
Denise De Vlieger	Bestuurder
Hans Geerts	Bestuurder
Koen Jansens	Bestuurder
Yves Jonckers	Bestuurder
Luc Lenaerts	Bestuurder
Annemiek Van Rhijn	Bestuurder
Stef Vermeiren	Bestuurder

1.5.3 Management.

<u>Naam</u>	<u>Functie</u>
Jan Boeckx	Algemeen Directeur
Rudi Van den Bergh	Directeur Personeel & Organisatie
Katrien Boonen	Directeur Financiën & IT
Jos Bloemen	Hoofd Facilitair Management
Tim Tilsley	Sales & Marketing Manager
Jan Delvaux	Hoofd Kwaliteitsmanagement
Guido Van Nyen	Business Unit Manager Food & Non-food
Staf Van Erwegen	Business Unit Manager Grafische Afwerking
Anje Vermeiren	Business Unit Manager Healthcare
Dirk Boons	Business Unit Manager Locatiewerk
Roel Proost	Business Unit Manager Hout & Groen

1.5.4 Organigram.



1.5.5 Sociaal overleg.

In 2016 vonden er sociale verkiezingen plaats. Voor een periode van vier jaar werden volgende vertegenwoordigers afgevaardigd in onze sociale overlegorganen:

TABEL 1 – ORGANEN VOOR SOCIAAL OVERLEG

ONDERNEMINGSRAAD

Bedienden	– Leander Van De Putte
Arbeiders	– Karin Lauwers – Patrick Van Laer – Danny Van Litsenborg – Frank Vervoort – Yenthe Waegemans

COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Bedienden	– Davy De Proost
Arbeiders	– Björn Claessen – Cindy Everaert – Jelle Geudens – Heidi Sas – Patrick Van Laer

SYNDICALE DELEGATIE

Bedienden	– Leander Van De Putte
Arbeiders	– Michael Machnika – Patrick Van Laer – Danny Van Litsenborg

2. De context.



2.1 Collectief maatwerk.

Op 1 januari 2019 is de regelgeving rond collectief maatwerk in voege gegaan. Het decreet 'Maatwerk bij collectieve inschakeling' van de Vlaamse Regering houdt een hervorming in voor ondernemingen in de sociale economie. Voor Amival betekende het een transitie van een beschutte werkplaats naar het maatwerkbedrijf dat A-kwadraat is.

Maatwerkbedrijven zijn volgens het decreet:

Organisaties die de inschakeling van doelgroepwerknemers als kerntaak hebben en daarvoor economische activiteiten ontwikkelen. Maatwerkbedrijven hebben:

- Minimaal twintig voltijds equivalente tewerkgestelde doelgroepwerknemers op jaarbasis,
- Een werknemersbestand dat voor minstens 65% bestaat uit personen met een langdurige arbeidsbeperking,
- De rechtsvorm van vzw of vennootschap met sociaal oogmerk,
- Een transparante en kwalitatieve bedrijfsvoering.

Doelgroepmedewerkers worden begeleid en gestimuleerd om door te stromen.

De doelgroep wordt door het nieuwe decreet wel breder opgevat dan voorheen, namelijk 'personen met een arbeidsbeperking'. Concreet gaat het om mensen in een van deze categorieën:

- Personen met een arbeidshandicap.
Mensen die moeilijk aan het arbeidsleven kunnen deelnemen door functiestoornissen, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten, persoonlijke factoren of externe oorzaken.
- Personen met een psychosociale arbeidsbeperking.
Mensen die moeilijk aan het arbeidsleven kunnen deelnemen door het samenspel tussen psychosociale factoren, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten, persoonlijke factoren of externe oorzaken.
- Uiterst kwetsbare personen.
Werkzoekenden die om persoonlijke redenen al minstens 24 maanden niet aan het (betaalde) arbeidsleven hebben kunnen deelnemen.

Inhoudelijk legt het decreet de focus op doorstroom. Dat houdt in dat doelgroepmedewerkers worden begeleid en gestimuleerd om door te stromen binnen de sociale economie of naar het reguliere economische circuit. Deze persoonlijke ontwikkeling wordt mee opgevolgd door VDAB. Dat kan onder meer door een stage op de werkvloer van een potentiële werkgever.

2.2 De nieuwe regelgeving en A-kwadraat.

De nieuwe regelgeving beïnvloedt de werking van A-kwadraat op een aantal belangrijke punten:

1. De verbreding van onze doelgroep.
In het verleden hadden we een meer homogene doelgroep, nu zien we meer verschillen in ons personeelsbestand. Dit betekent dat het aanbod van geschikt werk verder diversifieert en dat de omkadering moet worden ondersteund om goed om te gaan met deze verbreding.
2. Minstens 65% doelgroepmedewerkers.
We voldoen ruimschoots aan deze voorwaarde.
3. Coaching door een gekwalificeerde begeleider.
Eenmaal een doelgroepwerknemer aan het werk is, heeft hij recht op ondersteuning en begeleiding. De ondersteuning moet actief gebeuren: zo kan een gekwalificeerde begeleider de doelgroepwerknemer coachen bij zijn dagelijkse taken. A-kwadraat blijft hier sterk op inzetten.
4. Versterking van competenties met het oog op opstroom.
Opstromen betekent dat mensen hun talenten kunnen ontwikkelen. Dat doen we onder meer door persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP) op te maken. Ook onze afdeling VTO (vorming, training en opleiding) draagt hieraan bij. Opstromen wil ook zeggen dat iemand stappen kan zetten op de 'participatieladder', dat is een manier waarop de verschillende vormen van tewerkstelling en participatie worden weergegeven.
5. Informatie en doorstroom.
A-kwadraat is verplicht VDAB te informeren over de ontwikkeling van elke medewerker.



Opstromen wil zeggen dat iemand stappen kan zetten op de 'participatieladder'.

De begeleiding op de werkvloer moet de werknemer de kans geven om door te stromen naar het reguliere economische circuit.

6. Minimaal 90% van het contingent invullen.

Het contingent legt vast hoeveel werkrachten A-kwadraat in dienst moet hebben. Het decreet schrijft voor dat minimum 90% van het contingent moet worden ingevuld. A-kwadraat wil echter een gezonde marge hebben en streven naar een 100% invulling. Daarom moest in 2019 blijvend worden ingezet op het aanwerven van nieuwe doelgroepmedewerkers.

7. Herindicering.

'Indiceren' betekent het bepalen van de mate waarin iemand een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Het nieuwe decreet zorgt ervoor dat verschillende werknemers opnieuw worden geëvalueerd. Dit kan een effect hebben op de ondersteuning die voor deze mensen kan worden voorzien.



Naast het decreet 'Maatwerk bij collectieve inschakeling' is er ook een nieuw kwaliteitsdecreet van het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Deze regelgeving wil ervoor zorgen dat organisaties kwaliteitsvol en gezond zijn. Het houdt onder meer in dat een duurzaamheidsverslag sinds dit jaar verplicht is. A-kwadraat doet dit echter al verschillende jaren. Ook moeten we een erkend kwaliteitslabel hebben tegen 1 september 2021. Wij hebben gekozen voor het EFQM-model, het meest integrale kwaliteitsmodel.

3. Onze medewerkers.



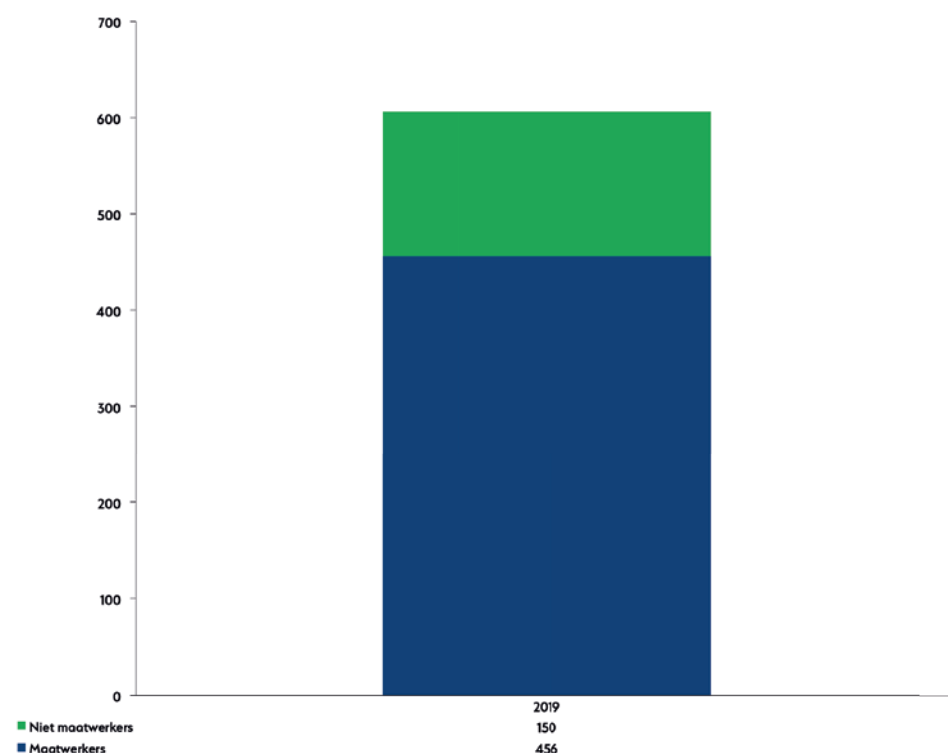
3.1 Groei.

2019 was een jaar van ongekeerde personeelsgroei. Op het einde van het jaar hadden we 456 maatwerkers en 150 begeleiders en omkaderingsleden in dienst. Die evolutie heeft vier aspecten.

Ten eerste de groei van het contingent. Alito heeft nog voor de fusie met Amival een erkenning gekregen als maatwerkafdeling. Daardoor konden vijftien VTE's worden tewerkgesteld in groenzorg. Door de fusie heeft dit geleid tot een stijging van het aantal doelgroepmedewerkers dat wij in dienst mogen hebben. Aanvullend is ook een herindicering gebeurd van tien personen, zij zijn nu ook erkend als maatwerkers.

Ten tweede de groei van de invulling van het contingent. Het decreet verplicht maatwerkbedrijven om het contingent minstens voor 90% in te vullen. A-kwadraat wil de invulling echter maximaal realiseren. In 2019 was dat tussen de 95,1% en 100,9%, ondanks de groei van het contingent die hierboven wordt behandeld en ondanks de fusie.

GRAFIEK 1 – AANTAL MEDEWERKERS



Ten derde de groei van de omkadering. Die is gebeurd op alle gebieden: er zijn meer hulpwerkleiders en ook de hoofdwerkleding en de servicediensten zijn mee ontwikkeld. Verder hebben we geïnvesteerd in een aantal sleutelposities:

- Twee extra hoofdwerkleiders in de business units healthcare en grafische afwerking: de business unit locatiewerk werd te groot, daarom zijn een aantal locaties 'ingekanteld' in andere business units. Om dit goed te laten verlopen zijn er twee extra hoofdwerkleiders aangeworven. Beide functies zijn intern ingevuld.
- Een coördinator technische dienst: staat in voor de dagelijkse leiding van de technische dienst. Dit zorgt ervoor dat het hoofd van de technische dienst zich kan focussen op investeringen en innovatie.
- Tijdelijke extra medewerker personeelsdienst/ sociale dienst: omwille van een aantal grote projecten, zoals de fusie, indicering, competentieprofielen werkleding.

Ten vierde groei als gevolg van de fusie. Het spreekt voor zich dat de fusie, die in oktober 2019 officieel werd, heeft geleid tot een groter personeelsbestand. We hebben nu de grens van 600 medewerkers overstegen, waardoor we van kmo naar 'grote onderneming' zijn overgegaan.

We hebben nu de grens van 600 medewerkers overstegen, waardoor we van kmo naar 'grote onderneming' zijn overgegaan.



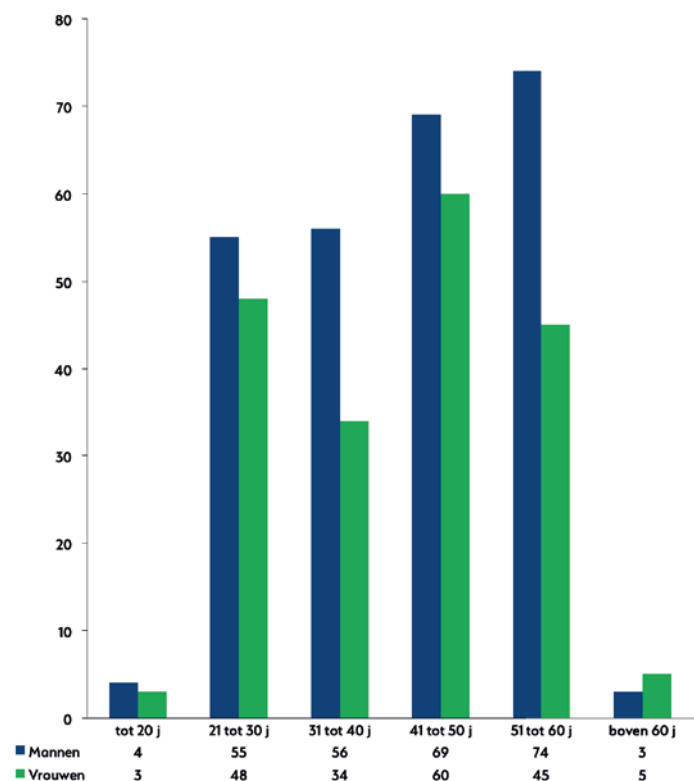
3.2 Leeftijd & geslacht.

De leeftijdsverdeling van het personeel blijft ook na de fusie de sectorevoluties volgen. Net zoals andere maatwerk-bedrijven, stelt A-kwadraat vast dat het personeelsbestand veroudert. Het percentage 40-plussers is gestegen tot 56% en bijna 30% van onze medewerkers zijn ouder dan 50. Het blijft daarom de taak van

onze organisatie om maximaal aangepast werk te voorzien. Dat doen we onder meer met ergonomische aanpassingen, verschillende werktempo's en functies met verschillende werkbelasting.

Bij A-kwadraat werken 43% vrouwen en 57% mannen.

GRAFIEK 2 – AANTAL MEDEWERKERS PER LEEFTIJD & GESLACHT



**We willen iedereen
kansen geven om
zich maximaal te
ontplooiën binnen
ons bedrijf.**



3.2 Opstroom.

Opstroom is een belangrijk onderdeel van onze missie. Het betekent dat we medewerkers stimuleren om zich te ontwikkelen om zowel intern als extern door te stromen.

In 2019 zijn we gestart met een structurele identificatie van talent bij productiemedewerkers en omkadering. Ook in POP- en functioneringsgesprekken worden groeiverwachtingen besproken. Voor onze begeleiders hebben we een competentiemodel uitgewerkt om in te spelen op de toekomstige uitdagingen voor hun functie.

Dit is de basis om talent te ontwikkelen voor de kritische functies die er binnen onze organisatie bestaan. Zo hebben we opvolging verzekerd voor de functies machinesteller, magazijnier, medewerker boekbinderij, specifieke locatiefuncties en kritische omkaderingsfuncties. De VTO-coach zorgt voor competentieprofielen en opleidingsplannen voor deze specifieke functies. In 2019 hadden we 49 arbeiders binnen dit programma en 14 onder hen zijn intern verticaal doorgestroomd. Externe doorstroming is er niet geweest in 2019.

In lijn met de bepalingen van het maatwerkdecreet is eind 2019 10% van onze medewerkers geïdentificeerd voor evaluatie of ze 'doorstroomklaar' zijn. Uiteindelijk zullen 36 medewerkers in 2020 door VDAB worden beoordeeld. We kijken met gemengde gevoelens naar dit proces: enerzijds kan het kansen bieden, anderzijds brengt het voor medewerkers veel onzekerheid met zich mee.

Zoals eerder aangehaald heeft het nieuwe decreet gezorgd voor een verbreding van de klassieke doelgroep van maatwerk, namelijk personen met een erkenning voor een werkondersteuningspakket (WOP). De fusie heeft ervoor gezorgd dat we ook medewerkers met een VOP (Vlaamse Ondersteuningspremie) hebben, dit zijn mensen met een gezondheidprobleem of een arbeidsbeperking. We stellen vast dat de grens tussen beide subsidievormen niet altijd strikt is. Daarom zal ons personeelsbeleid zich in de toekomst minder richten op de specifieke 'rugzak' die mensen hebben. We willen iedereen kansen geven om zich maximaal te ontplooiën binnen ons bedrijf of om door te stromen naar het REC (reguliere economische circuit).

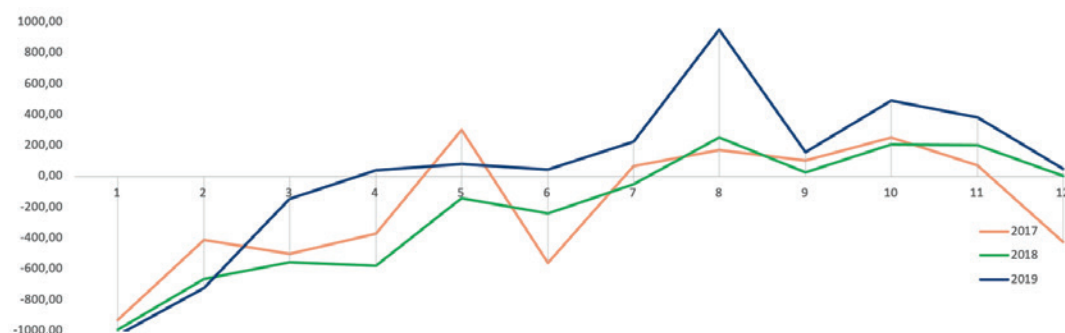
3.4 Gewerkte dagen & afwezigheden.

In 2019 is er heel weinig economische werkloosheid geweest. Integendeel, op bepaalde momenten hebben we een beroep moeten doen op andere maatwerkbedrijven en jobstudenten om alle opdrachten tijdig klaar te hebben.

Het kort ziekteverzuim in ons bedrijf stijgt. In het verleden zaten we duidelijk onder het gemiddelde van de sector, maar in 2019 scoorden we minder goed. Om deze evolutie op te vangen, hebben we een sociaal verpleegkundige aangeworven. Op de korte termijn heeft dit geen invloed, maar we hopen op de middellange termijn wel een effect te zien.



GRAFIEK 3 – AFSTEMMING WERK-MENSEN



3.5 Opleiding.

Net zoals de voorgaande jaren hebben we fors geïnvesteerd in de opleiding van onze medewerkers. De afdeling VTO is de spil van opleidingen bij aanwerving en van opstroom- en ontwikkelingsinitiatieven.

- De 60 nieuwe medewerkers hebben allemaal een instroomopleiding gevolgd. Hun interesses zijn in kaart gebracht om te bepalen welke rol ze bij A-kwadraat kunnen opnemen. We hebben vastgesteld dat dit een positieve invloed heeft op de kans op retentie.
- Jaarlijks volgt elke werknemer een basisopleiding. Daarin gaat bijzondere aandacht naar hygiëne en POP-gesprekken.
- Omwille van de grote aanwervingsgolf van de laatste

twee jaren, hebben veel werknemers de vierdaagse opleiding 'werk en werknemer' gevolgd. Daarin wordt gefocust op 4 thema's: diversiteit, omgaan met flexibiliteit, stress en pesten op het werk.

- Bij de omkadering is er veel geïnvesteerd in de basisopleiding 'monitor in de sociale economie'.
- Omwille van de stijgende diversiteit op de werkvloer hebben we aan onze werkleiding een specifieke vorming 'omgaan met weerstand en agressie' en 'omgaan met autismespectrumstoornissen (ASS)' gegeven.

13.216
UREN

Nu het contingent maximaal is ingevuld, zal de focus de volgende jaren minder liggen op instroom. Daardoor kunnen opleidingen stilaan meer gericht worden op de bevordering van opstroom.

OPLEIDING
MAATWERKERS

3.6 Begeleiding.

A-kwadraat hecht veel belang aan de goede begeleiding van medewerkers. Om een geschikte werkomgeving te creëren hebben we 76 werkvloerbegeleiders in dienst. Zij geven opleidingen en bieden ondersteuning waar nodig. Ook voorzien ze alle hulpmiddelen om ervoor te zorgen dat iedereen taken correct kan uitvoeren. Verder telt onze sociale dienst zes personen, vijf mensen voorzien op een andere manier begeleiding en er zijn twintig omkaderingsleden.

3.7 Arbeidsongevallen.

In 2019 noteerden we achttien arbeidsongevallen met werkverlet. Het ging vooral over 'vallen en struikelen', zeven keer in totaal. Daarom voorzien we extra preventie voor dergelijke ongevallen in het jaaractieplan van 2020.

Andere arbeidsongevallen waren: twee snij-incidenten, één ongeval door zich te stoten, één kneuzing, twee ongevallen door knelling, één incident met agressie tussen twee medewerkers, twee ongevallen omwille van een vallend voorwerp en één insectenbeet.

Het absolute aantal ligt in de lijn van 2018. Weliswaar is het personeelsbestand ondertussen flink gestegen: van 482 medewerkers bij de aanvang van 2018 tot 606 bij het afsluiten van 2019. Daarom is het aantal arbeidsongevallen relatief gezien gunstig geëvolueerd.

Wel stelden we in 2019 een grote stijging vast in het aantal ongevallen op de weg van en naar het werk: 27 ongevallen met werkverlet in totaal. 23 van deze ongevallen gebeurden met fietsers of bromfietzers. Zij zijn de meest kwetsbare weggebruikers.



TABEL 2 – DUURZAME LOOPBANEN EN DOORSTROOM VAN MAATWERKERS

Aantal maatwerkers dat in dienst is getreden tijdens het kalenderjaar	65
Aantal maatwerkers dat uit dienst is getreden tijdens het kalenderjaar	37
Aantal maatwerkers dat intern is door-gestroomd tijdens het kalenderjaar	66
Aantal maatwerkers dat extern is door-gestroomd tijdens het kalenderjaar	0

TABEL 3 – GEWERKTE DAGEN EN VERDELING AFWEZIGHEDEN

Aantal effectief gewerkte uren	719 883 u
Ziekte	69 954 u
Arbeidsongevallen	5 746 u
Tijdelijke werkloosheid	18 415 u



4. Onze organisatie.





4.1 A-kwadraat als sterk merk.

De fusie zorgde ervoor dat we voortaan onder een nieuwe vlag varen: A-kwadraat. Dat betekent ook dat we een nieuwe merkidentiteit hebben ontwikkeld die de eigenheid van beide fusiepartners incorporeert. We hebben gekozen voor een krachtige en robuuste huisstijl. En we moesten ervoor zorgen dat die nieuwe identiteit overal zichtbaar was. Op vlaggen, busjes, website, wegwijzers, persberichten, visitekaartjes, briefpapier, presentaties, banners en nog veel meer prijkt nu 'A-kwadraat'.

Een sterke start, vonden we, al blijft er de volgende jaren nog veel werk om meer bekendheid te creëren en aanzien te krijgen als toonaangevend, professioneel, warm bedrijf.



4.2 Zakelijke ontwikkelingen.

In 2019 konden we opnieuw een stijging van de omzet noteren en klokten we af op 10,8 miljoen euro, een nieuw jaarrecord.

Alle business units groeiden tegenover 2018.

De business unit locatiewerk kende opnieuw een forse groei. In die mate dat de unit te groot werd, daarom zijn een aantal locaties 'ingekanteld' bij andere business units. Zo creëren we opnieuw ruimte om nieuwe locatiewerken te ontwikkelen. Janssen Pharmaceutica en Soudal blijven de grootste locatieklanten.

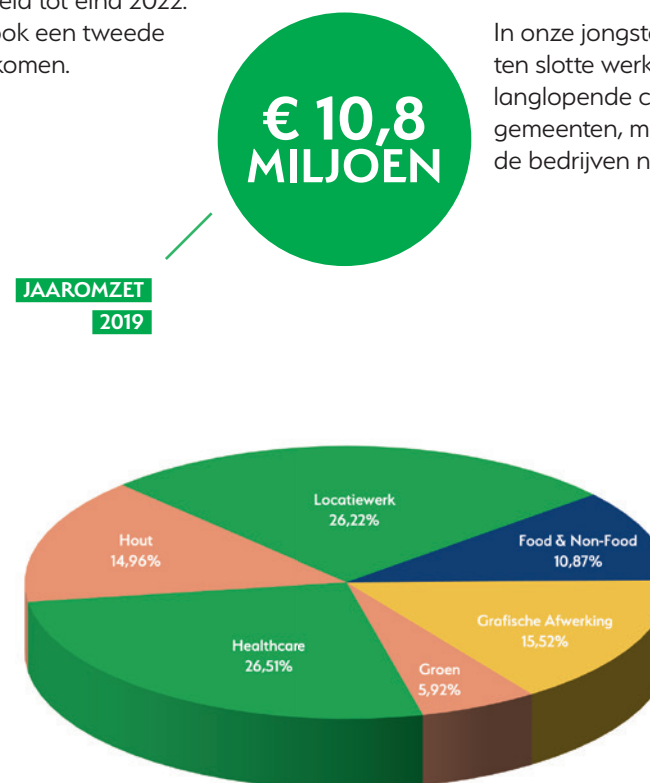
De business unit healthcare kon met Lifescan een belangrijke opdracht (opnieuw) binnenhalen. Daardoor is er financiële zekerheid tot eind 2022. Met Sharp is er ook een tweede grote klant bijgekomen.

Voeding & conditionering werd omgedoopt tot 'food & non-food'. Cartamundi blijft hier de belangrijkste strategische partner. De chocolade-omzet van onze klant Limar steeg met meer dan 50%.

Ook de grafische afwerking deed het heel goed. Klanten als de Christelijke Mutualiteit en Graphius lieten meer opdrachten uitvoeren, maar daarnaast deed ook een zeer brede waaier van andere bedrijven regelmatig een beroep op ons.

Houtbewerking heeft de meest internationale klantenportefeuille. De markt is hier constant in beweging, zo merken we een verschuiving van massief naar meerlaags parket.

In onze jongste afdeling groenzorg ten slotte werken we vooral met langlopende contracten voor gemeenten, maar het aandeel van de bedrijven neemt wel toe.



GRAFIEK 4 – BUSINESS UNITS

4.3 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

Al sinds ons ontstaan vervlechten we de sociale, economische, maatschappelijke en ecologische aspecten van ondernemen tot een elegant geheel. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) is een integraal onderdeel van onze werking. Dat engagement willen we ook concreet vorm geven.

4.3.1 Voka Charter Duurzaam Ondernemen.



In 2019 waren we laureaat van het Voka Charter Duurzaam Ondernemen (VCDO) en dat al voor de negende keer. De evaluatiecommissie beloofde ons zo voor de vijftien duurzaamheidsacties die we in 2018

uitvoerden. We deden uiteenlopende dingen: van verdiepingssessies voor onze bestuursleden, over verschillende mobiliteits- en diversiteitsacties, tot de installatie van een bijenhotel en samenwerkingen met scholen en studenten. Sommige initiatieven zijn helemaal afgerond – zo liggen er nu zonnepanelen op de meeste van onze vestigingen – andere hebben we in 2019 verdergezet. We hebben immers opnieuw een actieplan opgemaakt met zeventien actiepunten. Zo voerden we bijvoorbeeld nieuwe verbindende IT-tools voor interne communicatie in (SharePoint), namen we deel aan Moved to Help, vergroenden we onze werkruimtes en zetten we in op comfort en ergonomie. Voor deze acties hopen we in 2020 opnieuw een positieve evaluatie te krijgen.



4.3.2 Sustainable Development Goals.

De duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties zijn zeventien doelen die wereldwijd worden nagestreefd en die een kompas bieden voor uitdagingen als armoede, onderwijs en de klimaatcrisis. De acties van het VCDO zijn ingedeeld volgens de SDG's. We willen hier echter nog een stap verder in gaan. De iconen van de SDG's vindt u terug doorheen dit verslag. Ze geven aan hoe duurzaamheid in onze hele werking is vervlochten.

Voor A-kwadraat zijn vier doelstellingen prioritair. Zij behoren tot de kern van wat wij doen. Namelijk:



- 1 Geen armoede



- 4 Kwaliteitsonderwijs



- 8 Eerlijk werk en economische groei



- 10 Ongelijkheid verminderen

De iconen van de SDG's vindt u terug doorheen dit verslag. Ze geven aan hoe duurzaamheid in onze hele werking is vervlochten.

4.3.3 Milieu & grondstoffen.

In ons duurzaamheidsverslag brengen we traditiegetrouw gegevens rond energie- en grondstoffengebruik in kaart. Dat doen we in drie deeldomeinen: water, energie en afval. We volgen de evoluties in deze parameters jaar na jaar op en onderzoeken welke patronen en tendensen zich aftekenen.

A-kwadraat is geen grootverbruiker. Als eindafwerker hebben we immers geen energie- of grondstofintensieve productieprocessen. Ons verbruik wordt beïnvloed door verschillende factoren. Dat maakt het lastig en uitdagend om tot eenduidige conclusies te komen. Toch blijven we streven naar verbetering en brengen we in kaart in welke domeinen we zelf een positieve invloed kunnen bewerkstelligen.



Water.

A-kwadraat oefent momenteel bijna geen industriële activiteiten uit die veel afvalwater tot gevolg hebben. Nagenoeg al ons afvalwater komt door hygiënische voorschriften (vooral in de afdelingen healthcare en voeding moeten handen regelmatig worden wassen) en sanitair.

De vestigingen A-kwadraat 1 en A-kwadraat 3 zijn uitgerust met regenwaterputten die in sanitair water voorzien. Zo kunnen we 192 m³ leidingwater besparen.



Energie.

Onze geconditioneerde werkruimtes in de afdelingen healthcare en voeding hebben een tamelijk hoog elektriciteitsverbruik. Bijvoorbeeld de ISO-8 cleanrooms. Anderzijds: we produceren bijna 25% van ons elektriciteitsverbruik zelf dankzij zonnepanelen op de daken van A-kwadraat 1 (269 kWp), A-kwadraat 2 (36 kWp) en A-kwadraat 3 (94 kWp). De resterende elektriciteit kopen we aan en bestaat voor 100% uit groene energie.

We produceren bijna 25% van ons elektriciteitsverbruik zelf dankzij zonnepanelen.





Afval.

Via het overzicht van onze afvalverwerker hebben we een goed zicht op onze afvalstromen. In totaal zijn dat er dertien: batterijen loodaccu's, bruingoed, folie LDPE, hout klasse A, hout klasse B, houtafval, ijzerschroot, PMD gemengd, bedrijfsafval, verf/inkt vloeibaar (ADR vrij), spuitbussen, TL-lampen, papier en karton. De houtafvalstroom van onze schrijnwerkerij (BU houtbewerking) wordt gebruikt als grondstof voor het aanmaken van pellets voor pelletkachels.

TABEL 4 – AFVALSTROMEN (IN KG)

Batterijen loodaccus	165
Bruingoed	50
Folie LDPE	16 826
Hout klasse A	2 740
Hout klasse B	30 880
Ijzerschroot	4 507
PMD Gemengd	1 963
Bedrijfsafval	35 645
Verf/inkt vloeibaar (ADR vrij)	40
Spuitbussen	11
TL-lampen	4
Papier en karton	202 262



TABEL 5 – VERBRUIK

Elektriciteitsverbruik in KWH	1 708 609
Hernieuwbare energie	100 %
Gasverbruik in KWH	1 665 339
Verbruik leidingwater (m³)	3 373

TABEL 6 – WOON-WERKVERKEER

VERVOERMIDDEL	AANDEEL
Gemotoriseerd privé-voertuig	40%
Te voet	0%
Per fiets	39%
Openbaar vervoer	19%
Andere	2%

4.4 Opendeurdag & rondleidingen.



Op zondag 15 september 2019 was het publiek van harte welkom op onze eerste opendeurdag als A-kwadraat. Tussen de 3000 en de 4000 bezoekers waren nieuwsgierig om ons bedrijf langs binnen te leren kennen. Pendelbussen vervoerden iedereen naar de vier locaties. Overal stonden enthousiaste medewerkers paraat om mensen rond te leiden en een blik achter de schermen te gunnen.



We vinden het belangrijk dat medewerkers zelf het woord nemen om ons bedrijf te presenteren aan bezoekers en stakeholders. Nog voor de opendeurdag hebben we een pilootproject opgezet om rondleidingen te laten geven door doelgroepmedewerkers. Ons healthcaregebouw (A-kwadraat 3) kan rekenen op veel interesse. Klassiek worden deze bezoeken geleid door omkaderingsleden. In 2019 zijn we van start

gegaan met twee vrijwilligers die aan de productielijnen toelichting geven bij het werk dat daar in uitvoering is en eventuele vragen van bezoekers beantwoorden. Sindsdien worden groepsbezoeken mee in goede banen geleid door een groeiende groep vrijwilligers.



5. Onze partners.



A-kwadraat staat niet alleen. We realiseren ons dat we bovenal moeten samenwerken om onze doelstellingen te bereiken. Daarom is de inbreng van belanghebbenden in onze eigen organisatie, in de economie en in de bredere samenleving voor ons van groot belang. Dit zijn enkele voorbeelden van hoe we dit in 2019 in de praktijk hebben gebracht.

5.1 Een porseleinen huwelijk.

Janssen Pharmaceutica duikt voor het eerst op in het jaarverslag van 1967, meer dan vijftig jaar geleden. De taken die onze mensen er uitvoeren zijn gaandeweg geëvolueerd, maar het partnerschap blijft. Twintig jaar al voeren we locatiewerk uit in de dierenverblijven, een porseleinen jubileum dat we in 2019 vierden.

In het begin was ons team beperkt en de taken eenvoudig. Al snel werd het team groter en namen onze mensen meer verantwoordelijkheid op. Vandaag staat een toegewijde groep van een twintigtal collega's elke dag in voor het reinigen van de dierenverblijven en het verzorgen van de dieren. Ook op zon- en feestdagen.



De samenwerking tussen Janssen en A-kwadraat is gestoeld op het geloof van beide organisaties in de 17 SDG's of Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties. Daarbij is de warme betrokkenheid van het management en de medewerkers van Janssen van groot belang. Die betrokkenheid staat garant voor de inclusieve invulling van de jobs van onze collega's.



5.2 Een innovatief partnerschap in de zorg.

AZ Turnhout maakt vanaf nu chemo bij A-kwadraat. De eigen infrastructuur van de apotheek van het ziekenhuis was almaar minder geschikt om de groeiende vraag naar op maat gemaakte chemo bij te benen. De huidige bereidingsruimte uitbreiden was geen optie, gezien de beperkte beschikbare ruimte. Een dergelijke uitbreiding zou ook enorme kosten en veel tijd vragen.



A-kwadraat is gespecialiseerd in het verwerken van producten uit de gezondheidssector en heeft daarvoor de nodige infrastructuur. Het ziekenhuis huurt voortaan een van onze cleanrooms: een ruimte waar medische en farmaceutische producten in de meest veilige omstandigheden kunnen worden gemaakt. De cleanroom voldoet ook aan de meest recente normen, waardoor het ziekenhuis de lat op vlak van kwaliteit nog hoger kan leggen.

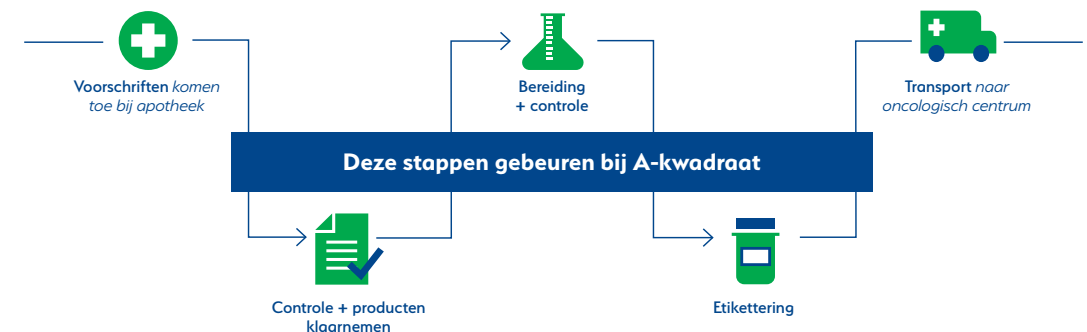


"Op campus Sint-Elisabeth hadden we maar één bereidingskast waar we chemo konden maken, in de nieuwe ruimte beschikken we over twee gloednieuwe isolatoren", legt algemeen directeur Jo Leysen uit. "Deze bieden een nóg hogere veiligheid dan onze huidige infrastructuur, en dit niet alleen voor de patiënt maar ook voor onze bereiders."

Net als A-kwadraat draagt AZ Turnhout duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen hoog in het vaandel. Dit partnerschap is een mooi voorbeeld van inclusie, waarbij onze medewerkers en die van AZ Turnhout elke dag samenwerken. Zo is er door A-kwadraat een fulltime chauffeur aangesteld die zorgt voor het continue transport tussen de cleanroom en het ziekenhuis. De ruimte wordt ook gepest door medewerkers van A-kwadraat. Het maken van de chemobereidingen daarentegen blijft een taak van de medewerkers van de apotheek.

Dit partnerschap is een mooi voorbeeld van inclusie, waarbij onze medewerkers en die van AZ Turnhout elke dag samenwerken.

Deze samenwerking is bovendien een van de eerste resultaten van onze strategie van 'proactieve ontzorging'. Daarmee bedoelen we dat we samen met onze klanten op zoek gaan naar manieren waarop wij hen kunnen helpen om te focussen op hun kerntaken.



5.3 Jobdagen & toeleiding.

De voorbije jaren was de instroom van nieuwe medewerkers een belangrijke doelstelling voor A-kwadraat. Daarom zijn de relaties met stakeholders die zorgen voor 'toeleiding' erg belangrijk. A-kwadraat kan de rekrutering van doelgroepmedewerkers immers niet volledig zelf in handen nemen. De instroom gebeurt in belangrijke mate door VDAB.

Wel willen we potentiële kandidaten zo goed mogelijk bereiken. In februari organiseerden we daarom voor het eerst een jobdag, in samenwerking met VDAB. Geïnteresseerden kregen de nodige informatie over specifieke functies en er werd een eerste screening gedaan met het oog op een betere jobmatching. Met uiteindelijk acht aanwervingen als resultaat.

Ook op andere manieren proberen we de toeleiding via partners te optimaliseren. Dat begint bij het beleidsniveau. Via de vertegenwoordiging van onze algemene directeur en personeelsdirecteur trachten we een stem te hebben in onze koepelorganisatie en in verschillende werkgroepen. We onderhouden goede contacten met VDAB en GTB.

Ook de scholen uit de regio zijn voor ons bijzonder belangrijk, daarom doen we extra inspanningen om te voorzien in stageplaatsen en andere opleidingsinitiatieven.



5.4 Tewerkstelling voor kansengroepen.

Turnhout telt veel leefloners in vergelijking met andere Vlaamse steden. Veel van deze mensen hebben een migratieachtergrond en een lage arbeidsmaturiteit. Als lokaal bedrijf willen we zowel onze stad als deze mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt helpen.

Samen met het plaatselijke OCMW heeft onze VTO-afdeling een opleidingsplan uitgewerkt om deze doelgroep via een 'artikel 60-traject' meer toekomst te geven in de reguliere arbeidsmarkt. In 2019 hebben we acht mensen in dienst genomen via dit traject. In 2020 zetten we dit zeker verder.



Een blik op 2020.



**'Total quality' wordt
het thema van 2020.**

Kwaliteit boven alles.

'Total quality' wordt het thema van 2020. Ten laatste op 1 september 2021 willen we het EFQM-label behalen. Om dat doel te bereiken moeten er in 2020 grote stappen worden gezet. De European Foundation for Quality Management (EFQM) heeft een model uitgewerkt waarmee organisaties zich constant kunnen blijven verbeteren, op alle domeinen van hun werking. De bedoeling is om het potentieel van A-kwadraat optimaal te benutten en verbeteringen aan te brengen waar mogelijk. We laten ons hierbij begeleiden door externe specialisten.

Parallel zullen we ook de nodige aandacht geven aan 'product quality'. We willen de verschillende kwaliteitssystemen die we gebruiken beter structureren en onder meer een nieuw handboek uitwerken. Ook dit traject wordt professioneel begeleid.

Blijven groeien.

Om de volledige invulling van het contingent op peil te houden, moeten we blijven rekenen op een stabiele instroom. Verder willen we in 2020 investeren in onze infrastructuur en ons materieel, de belangrijkste investering is gepland in onze vestiging in Gierle, A-kwadraat 4. In de business unit groenzorg zal er onder meer worden geïnvesteerd in elektrisch aangedreven toestellen voor groenonderhoud.

Opstroom.

Na de grote personeelstoename is het in 2020 tijd om de prioriteit te leggen op het ontwikkelen van de talenten van onze medewerkers. De personeelsdienst in het algemeen en de VTO-afdeling in het bijzonder proberen medewerkers hier zo goed mogelijk in te stimuleren en ondersteunen.

Lean manufacturing.

Dankzij een projectfinanciering van het Departement Werk en Sociale Economie kunnen we in 2020 nog meer aandacht geven aan lean manufacturing. In 2019 hebben verschillende hoofdwerkleiders een leanopleiding gevolgd. Hier gaan we verder mee aan de slag. Managers en hoofdwerkleiders van alle business units zullen zich bekwamen in lean manufacturing.

UNITAR.

In 2020 willen we het UNITAR-duurzaamheidscertificaat behalen. Ondernemingen die drie jaar hebben deelgenomen aan het VCDO en in de loop van die drie jaar in elk van de zeventien Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties minstens één actie hebben gerealiseerd, ontvangen van CIFAL Flanders een UNITAR-certificaat (United Nations Institute for Training and Research). Als alles verloopt zoals gepland, beantwoordt A-kwadraat in 2020 aan deze voorwaarden.



Lijst met afkortingen.

AFKORTING	OMSCHRIJVING
ASS	autismespectrumstoornissen
BuSO	buitengewoon secundair onderwijs
CE	Conformité Européenne
FAGG	Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten
FAVV	Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen
GMP	Good Manufacturing Practice
GTB	Gespecialiseerd Team Bemiddeling
MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
PmAH	persoon met een arbeidshandicap
POP	persoonlijk ontwikkelingsplan
PSP	persoon met een psychosociale problematiek
PTNZ	progressief tewerkgestelde na ziektes
REC	regulier economisch circuit
SDG	Sustainable Development Goals
SINE	sociale inschakelingseconomie
UKW	uiterst kwetsbare persoon
VCDO	Voka Charter Duurzaam Ondernemen
VOP	Vlaamse ondersteuningspremie
VTE	voltijdsequivalent
VTO	vorming, training en opleiding
WOP	werkondersteuningspakket
WSE	Werk en sociale economie

GRI-index.

INDICATOR	OMSCHRIJVING	PAGINA
102-2	Activiteiten, merken, producten en diensten	10-17
102-7	Schaal van de organisatie	32-33, 43
102-14	Verklaring van de leidinggevende	7, 22
102-16	Waarden, principes, standaarden en gedragsnormen	18-22
102-18	Bestuursstructuur	25
102-40	Lijst van groepen belanghebbenden	34
102-45	Entiteiten opgenomen in de jaarrekening	24
201-1	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd	39
301-1	Gebruikte materialen in gewicht of volume	46
302-1	Energieconsumptie binnen de organisatie	47-48
303-5	Waterconsumptie	47-48
306-2	Afval per type en verwijderingsmethode	48-49
401-1	Nieuwe medewerkers en personeelsverloop	39
403-2	Risico-identificatie, risicobeoordeling en incidenten	38-39
404-1	Gemiddeld aantal opleidingsuren per jaar per medewerker	37
404-2	Programma's voor het verbeteren van vaardigheden en transitie-ondersteuning	38

Colofon.

A-kwadraat vzw

A-kwadraat 1.

Everdongenlaan 27
B - 2300 Turnhout

A-kwadraat 2.

Tieblokkenlaan 4B
B - 2300 Turnhout

A-kwadraat 3.

Tieblokkenlaan 4A
B - 2300 Turnhout

A-kwadraat 4.

Schoorstraat 67
B - 2275 Gierle

www.a-kwadraat.be
info@a-kwadraat.be

PC 327.01

Duurzaamheidsverslag 2019

Vormgeving

antenna.be

Fotografie

Nicolas Broeckx
Thijs de Lange
Roel Thijs

Gedrukt op 100% gerecycleerd
papier met FSC-label.

