

Duurzaamheidsverslag 2016.



Inhoudstafel.

INLEIDING.	3
1 BASISINFORMATIE.	5
1.1 Amival beknopt voorgesteld	6
1.2 Missie, visie en waarden	9
1.3 Beleid en strategie	11
1.4 Organisatie	13
1.4.1 Algemene Vergadering	13
1.4.2 Raad van Bestuur	13
1.4.3 Leiding	14
1.4.4 Organigram	14
1.4.5 Sociaal overleg	16
2 PEOPLE.	17
2.1 Aantal personeelsleden	18
2.2 Ruim een derde werkt deeltijds	21
2.3 Woonplaats	22
2.4 Leeftijd	24
2.5 Beperking: geen verschuivingen van betekenis	25
2.6 In- en uitstroom	26
2.7 Nieuwe werknemers in 2016	27
2.8 Gewerkte dagen en verdeling afwezigheden	29
2.9 Opleiding: volgehouden investering	30
2.10 Arbeidsongevallen	31
3 PROFIT.	33
3.1 Afstemming werk/mensen	34
3.2 Omzet: kaap van 6 miljoen EUR overschreden	35
3.3 Business units volop in evolutie	36
4 PLANET.	39
4.1 Energie	41
4.2 Materiaal en water	42
4.3 Afval	44
4.4 Mobiliteit	46
5 JAAROVERZICHT 2016.	48
5.1 Transitieproces organisatiestructuur	49
5.2 Verwerving van grond voor nieuwbouw	52
5.3 Vernieuwing inkom, onthaal en vergaderzaal van gebouw Everdongenlaan	55
5.4 Maatwerkdecreet	56
6 WAT BRENGT 2017?	57
6.1 Nieuwe uitvoeringsbesluiten maatwerk, verhoging van de instroom	58
6.2 Ingebruikname van het Healthcare-gebouw	59
GRI-INDEX.	60



Inleiding.

Beste lezer,

Bouwen zit Amival in het bloed. In 2016 hebben we opnieuw ons hart kunnen ophalen.

Dat bouwen mag u gerust letterlijk nemen. Eindelijk - na vele jaren lobbyen en voorbereiden - zijn we in april 2016 van start gegaan met de bouw van een knap, multifunctioneel gebouw op de plek waar vroeger het containerpark van Turnhout was gevestigd. Dat gebouw is uitgerust met cleanrooms en de nieuwste technieken om te voldoen aan de hoge eisen van farmaklanten. Op deze manier geven we een stevige duw aan de business unit Healthcare.

Bouwen doen we ook op figuurlijke manier. Onze interne keuken wordt fundamenteel aangepast, met een nieuwe organisatiestructuur als orgelpunt. Ook de bestaande processen en systemen bekijken en evalueren we. Waar het nodig is, worden deze geoptimaliseerd.

Maatwerk is een ander project waar stevig aan gesleuteld wordt. We zijn tevreden dat er op Vlaams niveau een akkoord is met alle betrokken partijen. Het Maatwerkbesluit-bis zal vanaf 2019 definitief van start kunnen gaan.

Bouwen doen we niet zomaar. Achter elk project schuilt een plan. Een goede voorbereiding, een correcte implementatieperiode en een transparante communicatie zijn essentieel. Maar hoe goed we alles ook uitdenken, er zijn altijd zaken die vragen om bijgestuurd te worden. Daar mogen we ook niet te beroerd voor zijn. Dat noemt men nu eenmaal voortschrijdend inzicht.

Belangrijk is dat alle betrokkenen mee zijn in het verhaal. Daar gaat heel veel aandacht naar uit. We bouwen samen aan onze toekomst. Hoe we dat doen, leest u in dit duurzaamheidsverslag.

Ik wens u alvast veel leesplezier!

Jan Boeckx
Algemeen Directeur

1 Basisinformatie.



1.1 Amival beknopt voorgesteld.

Amival is een maatwerkbedrijf dat als doel heeft om personen met een handicap werk aan te bieden in een aangepaste omgeving. Als B2B-onderneming zijn we met twee vestigingen ingebed in de industriezone in Turnhout. Een derde vestiging is volop in aanbouw en zal in 2017 in gebruik worden genomen.

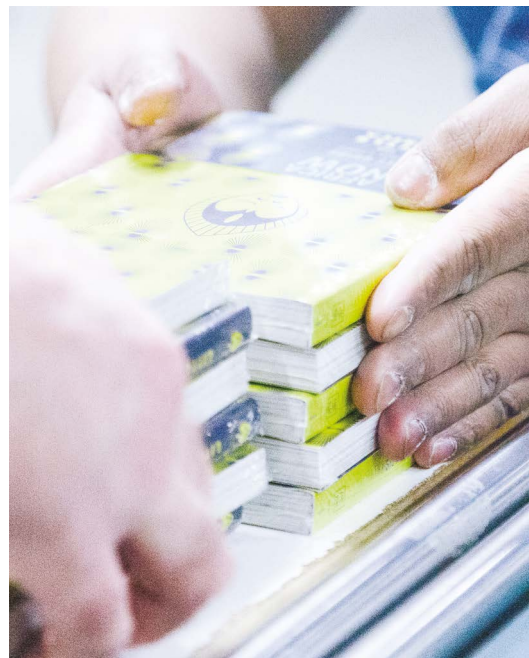
Sectoren

We werken voor klanten in diverse sectoren. Healthcare, de voedingsindustrie en de grafische sector zijn de grootste. Service, kwaliteit en leverbetrouwbaarheid zijn onze belangrijke troeven. We zijn terecht fier op de behaalde gecertificeerde kwaliteitssystemen en vergunningen.

Healthcare is de snelst groeiende business unit. Dank zij onze jarenlange ervaring zijn we vertrouwd met de gevoeligheden en aandachtspunten van deze sector. Wij hebben niet alleen talloze handen maar ook een uitgebreid machinepark. Dat maakt dat we een brede waaier van activiteiten aankunnen. Amival investeert continu in opleidingen en beschikt over aangepaste infrastructuur (cleanroom ISO 8) en apparatuur.

In de grafische sector zijn we een belangrijke speler bij 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 bieden we telkens een gepast antwoord. De handboekbinderij richt zich dan weer naar het individuele boek. Hier zijn bibliotheken onze belangrijkste klanten, naast universiteiten, scholen, overheden en particulieren.

Verpakken zit ons in het bloed. We doen dat voor klanten uit de meest diverse sectoren. We hebben jarenlange ervaring in verschillende verpakkingstechnieken, zowel voor grote opdrachten als voor kleinere reeksen. Ook voor montage, kitting en recuperatieopdrachten kloppen klanten bij ons aan.



Locatiewerk mogelijk

Als opdrachten niet in onze eigen gebouwen kunnen uitgevoerd worden, verplaatsen we ons graag naar het bedrijf van de klant. Dagelijks vertrekken er op deze manier een 60-tal werknemers naar de verschillende klanten. Elk team is specifiek samengesteld en wordt steevast begeleid door een omkaderingslid. Een aantal werknemers gaat rechtstreeks naar het externe bedrijf, maar er vertrekken ook teams vanuit het moederbedrijf. Beide opties zijn mogelijk.

Aantal personeelsleden

Verder in dit verslag kan u lezen dat het aantal personeelsleden met 10 eenheden gedaald is ten opzichte van 2015. Met 480 werknemers blijven we een flinke KMO. Het is uitkijken in welke richting de maatwerkregelgeving zal evolueren want dit heeft een belangrijke invloed op het instroombeleid van elk maatwerkbedrijf.



***Service, kwaliteit en
leverbetrouwbaarheid zijn
onze belangrijke troeven.***

Duurzaamheidsverslag

Hoewel het nog geen verplichting is, blijven we communiceren via een duurzaamheidsverslag. Dat doen we nu al voor het derde jaar op rij. Amival vindt het belangrijk om zeer transparant te communiceren naar een brede groep van stakeholders. Inhoudelijk bepaalt het departement WSE¹ welke elementen er in de toekomst verplicht zullen zijn. Wij hebben een paar jaar geleden beslist om zo veel mogelijk relevante indicatoren op te volgen zodat onze stakeholders evoluties en ontwikkelingen over verschillende jaren kunnen volgen.

Hieronder kan u de bijhorende materialiteitsindex terugvinden.

¹WSE = Werk en Sociale Economie

TABEL 1 — MATERIALITEITSINDEX

CATEGORIE	ECONOMISCH	MILIEU
Aspecten	– Economische prestaties	– Energie – Afvalwater en Afval – Transport – Algemeen – Materialen

CATEGORIE	SOCIAAL			
Subcategorie	Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk	Mensenrechten	Maatschappij	Productverantwoordelijkheid
Aspecten	– Werkgelegenheid – Verhouding tussen werkgever en -nemer – Gezondheid en veiligheid – Opleiding en onderwijs – Diversiteit en gelijke kansen		– Lokale gemeenschap	– Gezondheid en veiligheid van klanten



1.2 Missie, visie en waarden.

Amival biedt zinvol, aangepast en betaald werk aan personen met een handicap. Amival zet zo maximaal mogelijk in op de ontwikkelingskansen van de persoon met een handicap, zodat hij zijn professionele competenties tijdens zijn loopbaan verder kan uitbouwen.

Amival is een professionele organisatie, die op een duurzame manier onderneemt. Door maatschappelijk verantwoord te ondernemen zijn de economische, de sociale en de milieuaspecten geïntegreerd in de bedrijfsvoering.

Kwaliteit, flexibiliteit en betrouwbaarheid zijn onze belangrijkste troeven. Elke vraag van de klant wordt systematisch onderzocht en getoetst aan de mogelijkheden van onze organisatie, in het bijzonder aan deze van de personen met een handicap.

Bij het realiseren van onze missie laten we ons leiden door onze waarden. Voor elke basispijler werd hiervoor een vertaling gemaakt die in volgende tabel wordt weergegeven.

TABEL 2 — ONZE WAARDEN

ISO 9001: Kwaliteitsmanagement	– Klantentevredenheid – Zorgvuldigheid – Betrouwbaarheid
ISO 13485: Kwaliteitsmanagement voor productie van medische hulpmiddelen	– Welzijn van de patiënt – Klantgericht – Gezondheid
ISO 14001: Milieumanagement	– Zorgzaamheid – Bewust leven – Duurzaam
OHSAS 18001: Veiligheidsmanagement	– Verantwoordelijkheid – Gezondheid – Veiligheid
FSSC 22000: Voedselveiligheidsmanagement	– Verantwoordelijkheid – Gezondheid – Voedselveiligheid
GMP: Good manufacturing practice	– Welzijn van de gebruiker – Klantgericht – Gezondheid
ISO 26000: Maatschappelijk verantwoord ondernemen	– Bewust leven – Eerlijkheid / transparantie – Integriteit – Respect – Betrokkenheid – Vertrouwen – Respect voor de privacy

1.3 **Beleid en strategie.**

Kwaliteitsmanagementsysteem

Om deze doelstellingen te realiseren streeft Amival ernaar om te evolueren naar uitmuntendheid binnen het EFQM-model, de kwaliteitswijzer. We maken daarbij gebruik van:

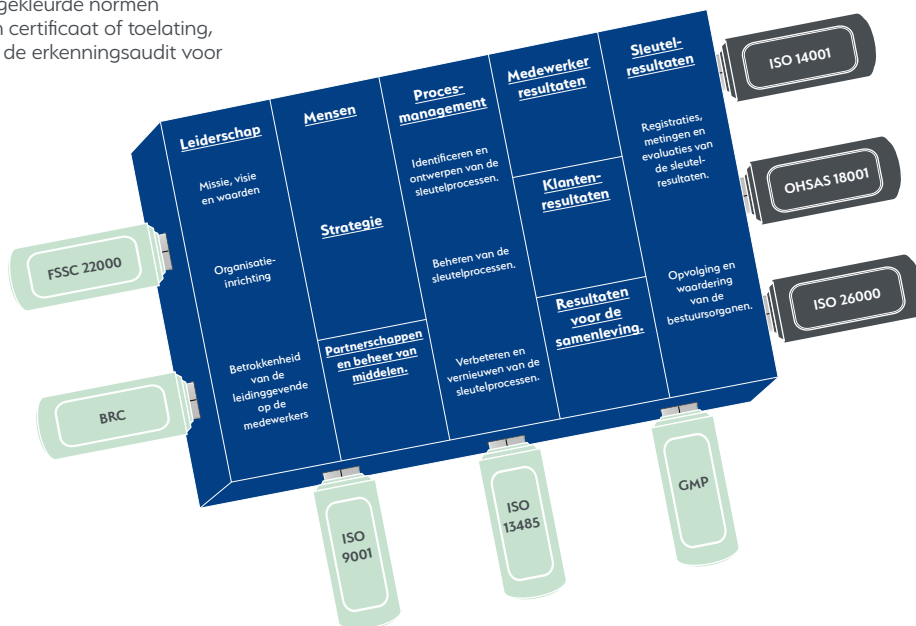
- Een kwaliteitssysteem waarbij de principes van een klantgerichte organisatie centraal staan met nadrukkelijke aandacht voor kwaliteitsborging van de processen en waarborgen van de bekwaamheid van de medewerkers [ISO 9001].
- Een kwaliteitssysteem gebruikt voor het maken, het controleren en het verpakken van medische apparaten [ISO 13485].
- Richtlijnen voor 'Good Manufacturing Practice' van medische producten voor menselijk en dierlijk gebruik [Eudrallex – GMP].
- Een milieumanagementsysteem gericht op het continu verbeteren van milieuprestaties [ISO 14001].
- Specificaties voor beheersing en verbetering van de prestaties op vlak van gezondheid en veiligheid [OHSAS 18001].
- Een systeem van autocontrole gebaseerd op de principes van 'Hazard Analysis and Critical Control Points' met focus op de veiligheid van voedingsmiddelen [FSSC 22000].
- Richtlijnen, waarbij economische, milieu en sociale impactoverwegingen centraal staan in alle aspecten van de bedrijfsvoering [ISO 26000].



De directie draagt de verantwoordelijkheid voor de goede werking, het in stand houden, de evaluatie en de continue verbetering van de systemen.

GECERTIFICEERD

voor de groen gekleurde normen hebben we een certificaat of toelating, of bereiden we de erkenningsaudit voor



Strategie

Het beleid van Amival volgt de richtlijnen van de respectievelijke normen. Voor ISO 9001 is het beleid gericht op het continu verbeteren van de bedrijfsvoering door beheersing, sturing en optimalisering van de bedrijfsprocessen. Hierdoor wil Amival de efficiëntie van de organisatie en de tevredenheid van onze klanten en medewerkers verhogen en dit gestoeld op duurzaamheid. Bij het bieden of verstrekken van producten en diensten die ressorteren onder ISO 13485 wil Amival voldoen aan de hoogst mogelijke kwaliteit of wil Amival de verwachting van de klanten overtreffen.

De directie verbindt zich ertoe om veilige producten op de markt te brengen, die voldoen aan alle wettelijke vereisten. Ook streeft de directie ernaar om de hoogst mogelijke effectiviteit van het kwaliteitssysteem te behouden.

De missie en visie zijn vertaald in strategische doelstellingen, die richtinggevend zijn voor de activiteiten van de verschillende diensten. De reikwijdte van de zeven langetermijndoelstellingen loopt tot 2020. Dit is de lijst:

- Een stabiel werkaanbod verzekeren.
- Kwaliteit verbeteren door de systemen verder uit te bouwen.
- De middelen optimaliseren (infrastructuur, systemen en methodieken).
- Een omgeving creëren waarin werknemers zich kunnen ontplooiën.
- Een gezonde financiële basis behouden.
- De wendbaarheid van de organisatie verhogen, zodat soepel kan ingespeeld worden op veranderingen en opportuniteiten.
- Amival beter bekend maken als een volwaardige, kwaliteitsvolle onderneming die vertrekt vanuit de principes van het 'maatschappelijk verantwoord ondernemen'.



1.4 Organisatie.

1.4.1 Algemene Vergadering

Veerle Allaerts	Kristof Michiels
Peter Anaf	Jef Peeters
Rosette Broeckx	Walter Rabijns
Dominique De Jaeger	Filip Rollier
Willy Helsen	Marthe Rombouts
Chantal Hendrikse	Stefaan Sarens
Paul Herremans	Frans Starckx
Koen Jansens	Guy Tormans
Laetitia Lemahieu	Alfons Uytterhoeven
Annie Leysen	Pascale Van Bael
Jos Leysen	Leo Van Hees
Hilt Luyten	Piet Vosters

1.4.2 Raad van Bestuur

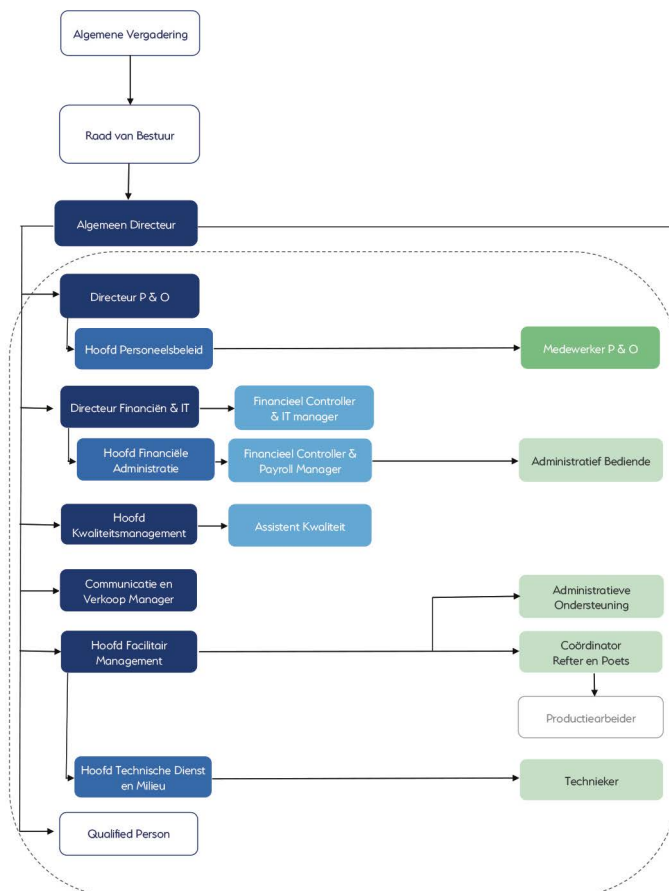
Frans Starckx	Voorzitter
Jef Peeters	Ondervoorzitter
Guy Tormans	Penningmeester
Filip Rollier	Secretaris
Veerle Allaerts	Bestuurder
Dominique De Jaeger	Bestuurder
Chantal Hendrikse	Bestuurder
Koen Jansens	Bestuurder
Laetitia Lemahieu	Bestuurder
Walter Rabijns	Bestuurder
Pascale Van Bael	Bestuurder

1.4.3 Leiding

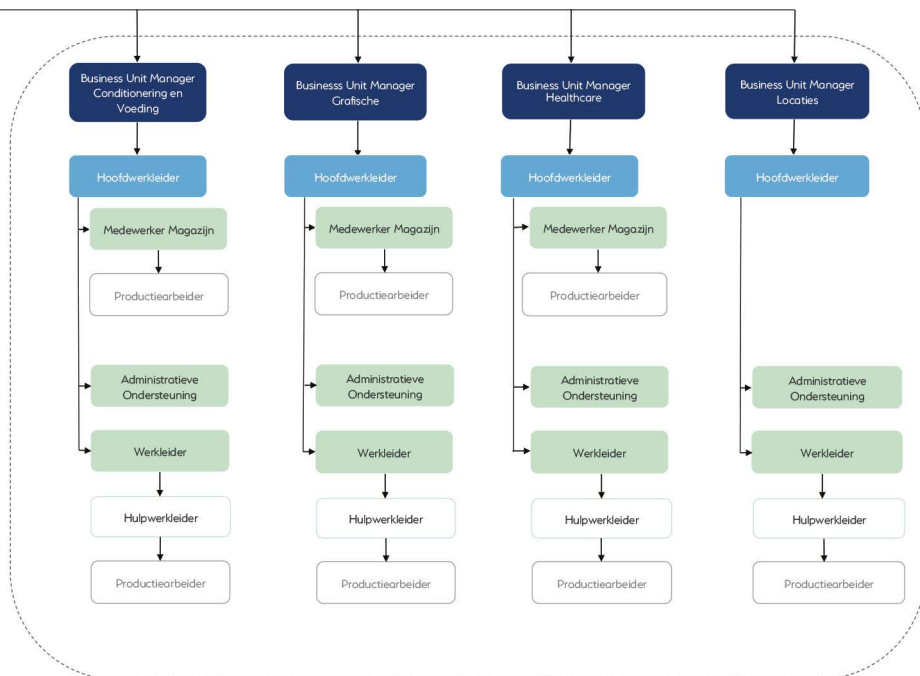
Jan Boeckx
Vacature
Kris Van Looveren
Vacature
Hilde Van Nyen
Jos Bloemen
Katty Geeraerts
Jan Delvaux
Guido Van Nyen
Staf Van Erwegen
Wim Bruyndonckx
Dirk Boons

Algemeen Directeur
Directeur Personeel & Organisatie
Hoofd Personeelsbeleid
Directeur Financiën & IT
Hoofd Financiële Administratie
Hoofd Facilitair Management
Communicatie en Verkoop Manager
Hoofd Kwaliteitsmanagement
Business Unit Manager Conditionering en Voeding
Business Unit Manager Grafische
Business Unit Manager Healthcare
Business Unit Manager Locatiewerk

1.4.4 Organigram



Funcieklasse
1
1
2
3
4
5



1.4.5 Sociaal overleg

In 2016 vonden er sociale verkiezingen plaats. Voor de komende vier jaar werden volgende vertegenwoordigers in onze sociale overlegorganen afgevaardigd:

TABEL 3

ONDERNEMINGSRAAD

Bedienden	– Wim Van Looveren
Arbeiders	– Nico Cools – 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	– Wim Van Looveren
Arbeiders	– Nico Cools – Patrick Van Laer – Danny Van Litsenborg

2 People.

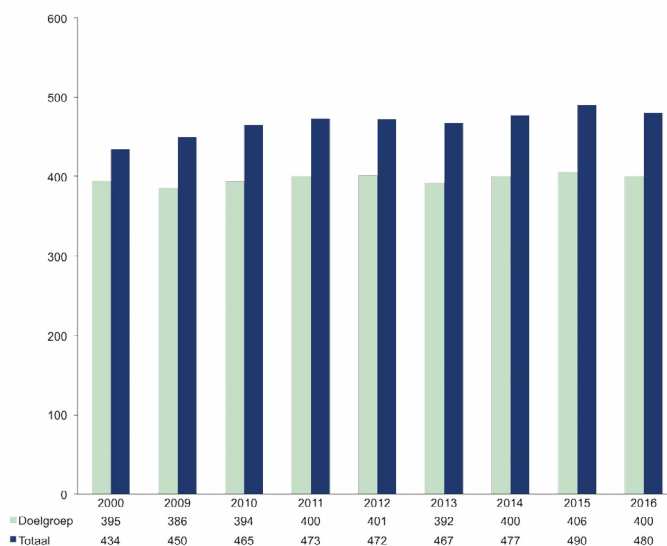


In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de belangrijkste personeelsindicatoren en hun evolutie sinds 2000. Dat doen we redelijk uitgebreid. Als maatwerkbedrijf is tewerkstelling van personen met een handicap en de professionele ontwikkeling van onze werknemers immers een belangrijke kerntaak van onze organisatie.

2.1 Aantal personeelsleden.

Eind december 2016 hadden we 400 doelgroepwerknemers in dienst, 6 minder dan vorig jaar.

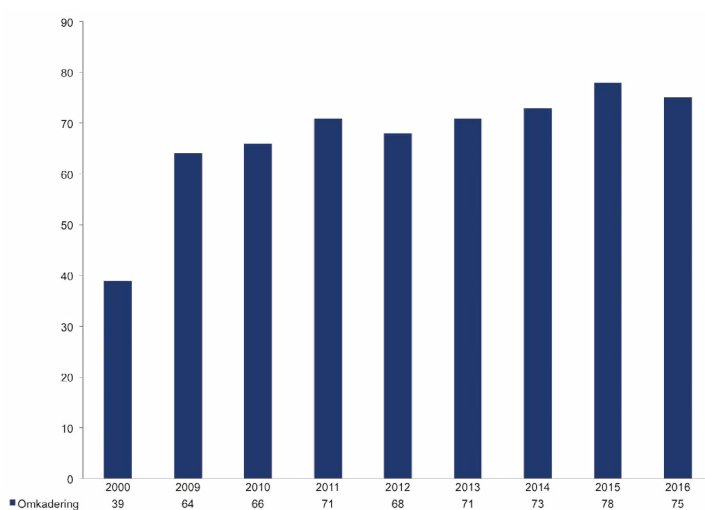
Ook onze omkadering telde drie medewerkers minder, wat vooral komt door de beëindiging van de vervangingscontracten, die we eind 2015 hadden afgesloten.



Afwezige medewerkers vervangen is in de loop van het jaar verschillende keren nodig, zowel in de ondersteunende diensten, als in productie.

We kampen vooral met tekorten op de werkvloer en hebben in de loop van het jaar vier begeleiders tijdelijk ingezet, om te garanderen dat er zowel intern als op locatie voldoende begeleiding aanwezig zou zijn. Het team Healthcare versterkten we vanaf de zomer met een extra begeleider om de grote, lopende projecten mee op te vangen.

Ons diensthoofd kwaliteit vertrok en werd via interne doorstroming vervangen door onze projectingenieur. De functie projectingenieur vulden we niet opnieuw in. Wel versterkten we de kwaliteitsdienst met een tweede assistent kwaliteit, die we in april mochten verwelkomen.



Er kwamen heel wat nieuwe uitdagingen op ons pad.

Zowel voor voeding als voor Healthcare kwamen er heel wat nieuwe uitdagingen op ons pad.

De uitbreiding van de kwaliteitsdienst was noodzakelijk om aan de hele organisatie voldoende ondersteuning te bieden in het kwaliteitsverhaal.

De personeelsdienst is gekrompen van 3,5 tot 3 medewerkers. Een herschikking en rationalisering van taken zorgde voor de juiste balans.

Als we onszelf met de sector vergelijken dan is onze werkplaats groter dan gemiddeld, maar het verschil wordt kleiner door een uitgesproken schaalvergroting in de wereld van de maatwerkbedrijven.

Het percentage omkadering ligt bij Amival hoger dan elders in de sector. In andere werkplaatsen zijn de posities van werkleiders en administratieve krachten ook vaker ingevuld door personen met een handicap. Gemiddeld genomen daalt dit cijfer jaar na jaar, maar er blijft nog altijd een behoorlijk verschil met onze invulling.

De lichte jaarlijkse stijging van het aandeel zwakke werknemers zet zich ook dit jaar verder. We geloven heel sterk dat ook werknemers met op het eerste zicht eerder beperkte mogelijkheden, waardevolle medewerkers kunnen worden, als we inzetten op de ontwikkeling van hun mogelijkheden. De cijfers bevestigen dat we dit geloof ook in daden omzetten.

We geloven heel sterk dat ook werknemers met op het eerste zicht eerder beperkte mogelijkheden, waardevolle medewerkers kunnen worden.

TABEL 4

	AMIVAL	SECTORGEMIDDELDE*
Totale personeelsbestand	490	420
Percentage omkadering van het totale personeelsbestand	15,62%	12.94%
Omkaderingsleden met een arbeidshandicap	2,66%	10,62%
Percentage zwakke werknemers van de totale groep personen met een handicap	64,92%	54.06%

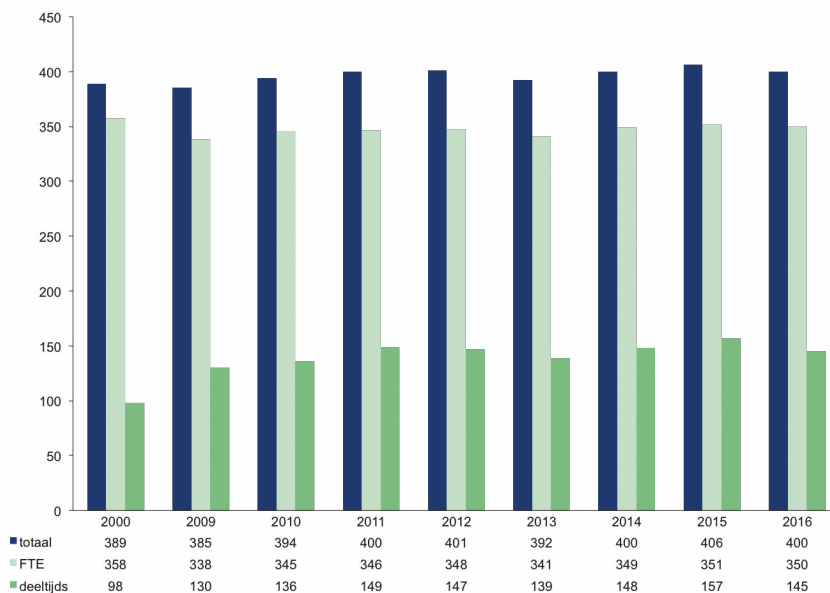
*Dit zijn de sectorgegevens voor 2015 omdat de cijfers voor 2016 nog niet beschikbaar zijn.

2.2 Ruim een derde werkt deeltijds.

Hoewel het aantal voltijds equivalenten nagenoeg gelijk blijft, zien we toch een daling van het aantal deeltijdse werknemers. De deeltijdse tewerkstelling schommelt van jaar tot jaar. In 2015 is er een piek, in 2016 komen we opnieuw op ongeveer hetzelfde niveau van 2014. Het is een cijfer dat door verschillende factoren beïnvloed wordt, die onderling onafhankelijk zijn.

Het beleid snoeide behoorlijk in de mogelijkheden om tijdskrediet te nemen. We stellen ook vast dat het aantal landingsbanen aan het einde van de loopbaan daalt, allicht omdat ze financieel veel minder aantrekkelijk werden. We zien dat oudere werknemers – als hun gezondheid het toelaat – hun landingsbaan uitstellen tot er wel een aanvullende compensatie is, maar dat is nu pas vanaf 55 jaar in plaats van op 50 jaar.

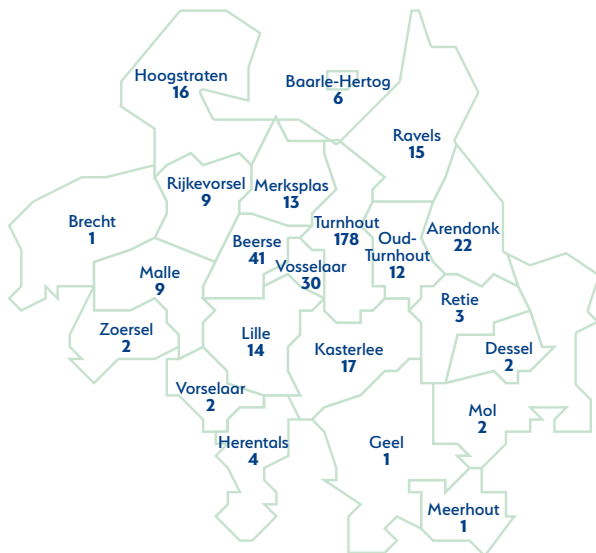
Werknemers die het financieel krap hebben, werken aan het einde van hun loopbaan toch nog voltijds of 4/5, ook als dit eigenlijk te veel van hen vraagt. De zachte landing voor deze specifieke doelgroep is daarmee behoorlijk uitgehold en werkbaar werk ligt verderaf in plaats van dat het dichterbij komt.





2.3 Woonplaats.

De vroegere regioafspraken gelden niet meer, maar om realistisch te zijn moet de reistijd voor de werknemer wel haalbaar blijven. De toeleiders waken er mee over dat bij gebruik van het openbaar vervoer de route naar het werk vooraf goed in kaart gebracht wordt. Als het kan, wordt de route ook al eens uitgeprobeerd, zodat de werknemer concreet ervaart wat dit voor hem betekent. Zo weet de toekomstige medewerker of de dagelijkse verplaatsing ook op langere termijn vol te houden is. Er zijn nog steeds vier werknemers die vanuit Herentals bij ons komen werken, omdat een job in de buurt niet meteen mogelijk is.



Woonplaats van werknemers:

ARENDONK	22
BAARLE-HERTOG	6
BEERSE	41
BRECHT	1
DESSEL	2
GEEL	1
HERENTALS	4
HOOGSTRATEN	16
KASTERLEE	17
LILLE	14
MALLE	9
MEERHOUT	1
MERKSPLAS	13
MOL	2
OUD-TURNHOUT	12
RAVELS	15
RETIE	3
RIJKEVORSEL	9
TURNHOUT	178
VORSELAAR	2
VOSELAAR	30
ZOERSEL	2

400

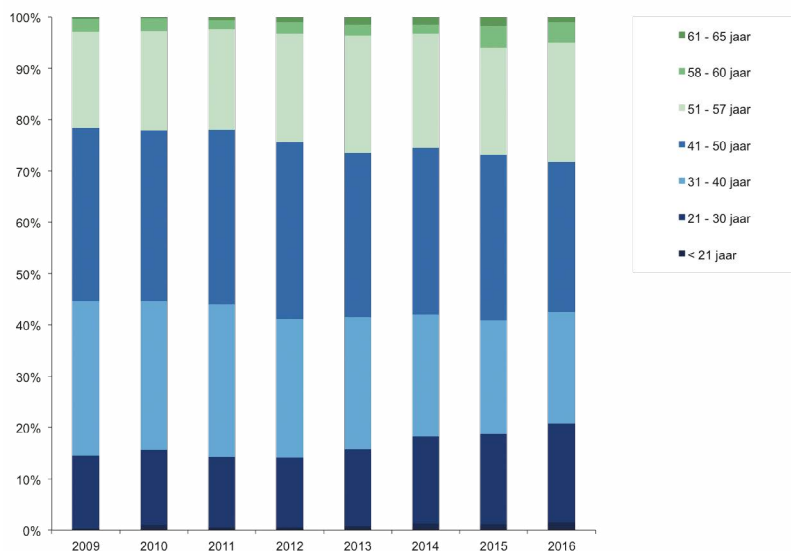


2.4 Leeftijd.

De verdeling van de leeftijd wijzigt niet spectaculair. Zowel de leeftijdsgroep 21-30 jaar als de groep van 51-57 jaar groeit, terwijl de beide middengroepen wat kleiner zijn dan de voorbije jaren.

Net zoals in de sector is een sterk verouderende populatie een structureel gegeven. Bij ons vertegenwoordigt het gedeelte werknemers boven 40 jaar intussen meer dan 50% van onze werknemerspopulatie. De groei van het aandeel 40- en 50-plussers wordt versterkt door de instroom van oudere werknemers voor wie een job in het NEC² niet langer meer haalbaar is en die een erkenning maatwerk krijgen. De groei bij de groep jonger dan 30 helpt om de leeftijdspiramide wat meer in balans te brengen.

²NEC: normaal economisch circuit



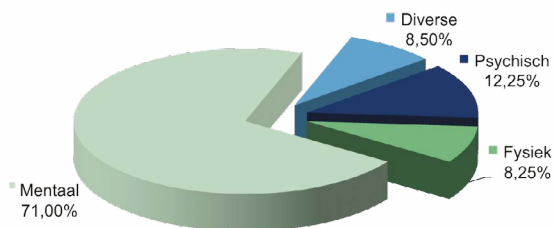


2.5 Beperking: geen verschuivingen van betekenis.

Veel belangrijker om te weten is welke mogelijkheden deze werknemer heeft en welke ondersteuning hij nodig heeft om zich professioneel verder te kunnen ontwikkelen.

De indeling van de beperkingen wijzigt nauwelijks. Ruim 70% van onze doelgroep heeft een licht mentale beperking. Psychische en fysieke beperkingen komen op de tweede en derde plaats.

Een indeling volgens de aard van de beperking zegt echter niet zo veel en is ook een beetje arbitrair, omdat verschillende aspecten dikwijls samen voorkomen. Het is moeilijk om objectief te bepalen wat het meest doorweegt. Vaak is het onderlinge samenspel van de verschillende factoren doorslaggevend, bijvoorbeeld bij de combinatie van autismespectrumstoornissen en mentale beperkingen.



De vraag wat het primaire probleem is, is voor het dagelijkse werk minder relevant. Veel belangrijker om te weten is welke mogelijkheden deze werknemer heeft en welke ondersteuning hij nodig heeft om zich professioneel verder te kunnen ontwikkelen. Dat leest u niet af uit een verdeling over de aard van de beperking, maar leert u door zorgvuldig en concreet de competenties in kaart te brengen.

2.6 In- en uitstroom.

In 2016 startten er 21 nieuwe medewerkers, terwijl er 27 uit dienst gingen. De doelstelling om de instroom en uitstroom in balans te houden is daarmee niet volledig gerealiseerd. Er waren wat meer onverwachte vertrekkers. De belangrijkste reden voor de lagere instroom is de opschorting van het maatwerkdecreet op 8 februari 2016, waardoor we pas vanaf juni 2016 opnieuw mensen konden aanwerven. De achterstand van een half jaar bijbenen was niet vanzelfsprekend, maar is in de tweede jaarhelft nog behoorlijk gelukt, zeker als u er rekening mee houdt dat we in absolute aantallen wel zes medewerkers minder tellen, maar dat het slechts om één voltijdse equivalent gaat.

De verwachte piek in de regeling SWT – het vroegere brugpensioen – zien we inderdaad in 2016. In 2015 maakten twee werknemers gebruik van deze regeling; in 2016 waren dit er elf. Dat heeft alles te maken met de laattijdige ondertekening van de cao SWT voor de doelgroep. De vorige cao, die bepaalde dat een doelgroepwerknemer met 35 jaar dienst vanaf de leeftijd van 58 jaar recht had op het stelsel van werkloosheid

met bedrijfstoeslag, liep ten einde op 31 december 2014. Het was pas tegen de zomer van 2015 dat deze cao een verlenging kreeg tot het einde van 2016. Daardoor kan de procedure om het SWT voor te bereiden in het kalenderjaar 2015 pas tegen de zomer starten.

Tegelijkertijd is door het eenheidsstatuut de opzegtermijn aanzienlijk verlengd. Waar het vroeger om ongeveer 16 weken ging, komen er nu vaak 10 tot 12 weken bij. Hierdoor konden de werknemers die in de eerste helft van 2015 58 jaar werden, pas in het voorjaar van 2016 effectief uit dienst gaan.

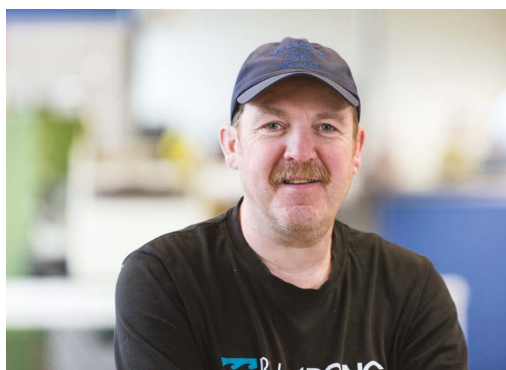
Zes medewerkers stopten om medische redenen met werken. Omdat onze doelgroep heel wat mensen telt met een kwetsbare gezondheid, is het vaak een probleem om het einde van hun loopbaan te halen. Twee medewerkers maakten de overstap naar een onbezoldigde daginvulling, ook met een medische reden aan de basis.

Vijf medewerkers kregen hun ontslag om uiteenlopende redenen en één medewerker nam zelf ontslag.

TABEL 5 – REDEN VOOR HET EINDE VAN HET CONTRACT

Brugpensioen of pensioen	13
Medische redenen	6
Ontslag door de werkplaats	5
Overgang naar onbezoldigde daginvulling	2
Zelf ontslag genomen	1

2.7 Nieuwe werknemers in 2016.





2.8 Gewerkte dagen en verdeling afwezigheden.

TABEL 6

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Mogelijk te werken dagen	90 130	89 392	88 569	89 518	91 697	90 178
Aantal effectief gewerkte dagen	76,61%	73,87%	73,65%	72,23%	69,63%	69,98%
Ziekte­dagen	9,04%	10,18%	8,36%	9,33%	11,14%	13,22%
Langdurig ziek (meer dan 100 dagen)	3,29%	3,18%	1,48%	2,91%	5,13%	7,23%
Kort ziekteverzuim	5,13%	5,86%	5,96%	5,80%	6,11%	6,33%
Arbeidsongevallen	0,13%	0,18%	0,16%	0,19%	0,10%	0,50%
Tijdelijke werkloosheid	0,23%	1,75%	3,22%	3,29%	5,17%	2,37%
Verlof, feestdagen en andere afwezigheden	13,99%	14,02%	14,61%	14,96%	13,96%	13,94%

Het aantal te werken dagen daalde lichtjes. Bij het aantal effectief gewerkte dagen was er een zeer lichte stijging, waarbij we net de grens van 70% niet haalden. De tijdelijke werkloosheid lag opnieuw beneden 3%. Het ziekteverzuim bleef verder stijgen, zowel het kort als het lang verzuim.

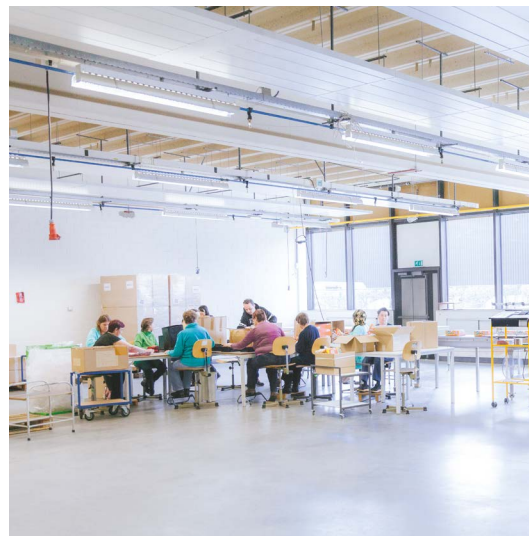
Die ontwikkeling baart ons uiteraard zorgen en is duidelijk ook een aandachtspunt in de sector. De uitwerking van ons vernieuwd aanwezigheidsbeleid moet ons helpen om deze trend om te buigen.

In vergelijking met de vorige jaren noteerden we ook een lichte stijging van het aantal arbeidsongevallen. Dit is geen reden tot paniek: we scoren nog steeds erg sterk, maar toch is dit een krachtig signaal dat het thema veiligheid onze permanente aandacht vereist.

Verlof, feestdagen en andere afwezigheden bleven nagenoeg gelijk.

2.9 Opleiding: volgehouden investering.

De cijfers voor opleiding schommelden een beetje. In 2016 waren er minder formele opleidingsuren bij de mannen. Bij de informele opleidingen lag het aantal uren ook een beetje lager, maar voor het overige zien we eenzelfde orde van grootte voor de opleidingsinspanningen als de voorgaande jaren.



TABEL 7 — OPLEIDINGEN

FORMELE OPLEIDINGEN

	Aantal uren			Aantal personen		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Man	1 601	1 941	1 342	227	230	219
Vrouw	1 805	1 294	1 319	203	179	179
Totaal	3 406	3 235	2 661	430	409	398

INFORMELE OPLEIDINGEN

	Aantal uren			Aantal personen		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Man	6 327	5 928	5 300	258	257	255
Vrouw	5 044	4 779	4 740	225	225	228
Totaal	11 371	10 707	10 040	483	482	483

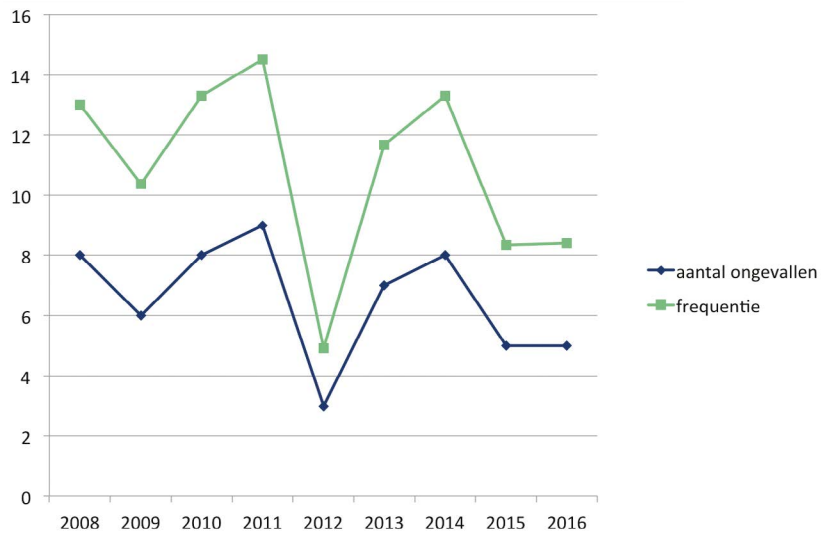


2.10 Arbeidsongevallen.

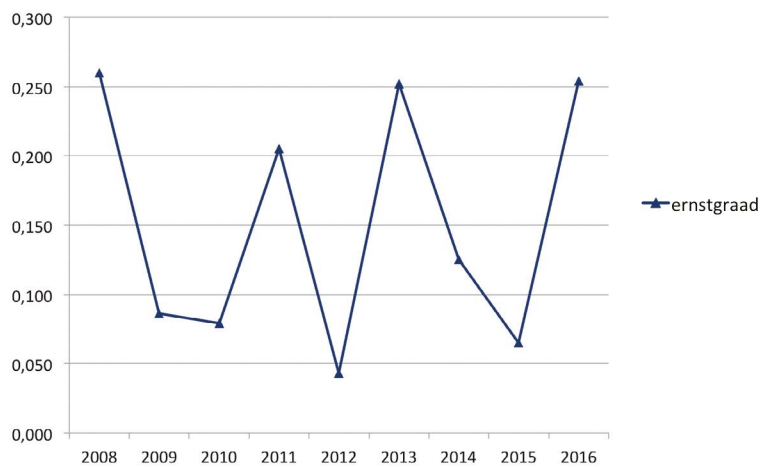
Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk heeft als jaarthema om valpartijen te voorkomen. In 2016 waren er vijf arbeidsongevallen met een totaal van 151 dagen werkverlet, een cijfer dat op hetzelfde niveau ligt als vorig jaar. Wat daarbij heel erg opvalt is dat vier ongevallen te wijten waren aan een valpartij en dat ze samen 150 van de 151 dagen werkverlet vertegenwoordigen. Het is een thema dat onze blijvende aandacht vereist; een valpartij zit blijkbaar in een klein hoekje.

TABEL 8 – ARBEIDSONGEVALLEN

	Aantal ongevallen	Frequentie	Ernstgraad
2008	8	13,00	0,260
2009	6	10,37	0,086
2010	8	13,31	0,079
2011	9	14,51	0,205
2012	3	4,92	0,043
2013	7	11,67	0,252
2014	8	13,31	0,125
2015	5	8,34	0,065
2016	5	8,41	0,254



Een valpartij zit blijkbaar in een klein hoekje.



3 Profit

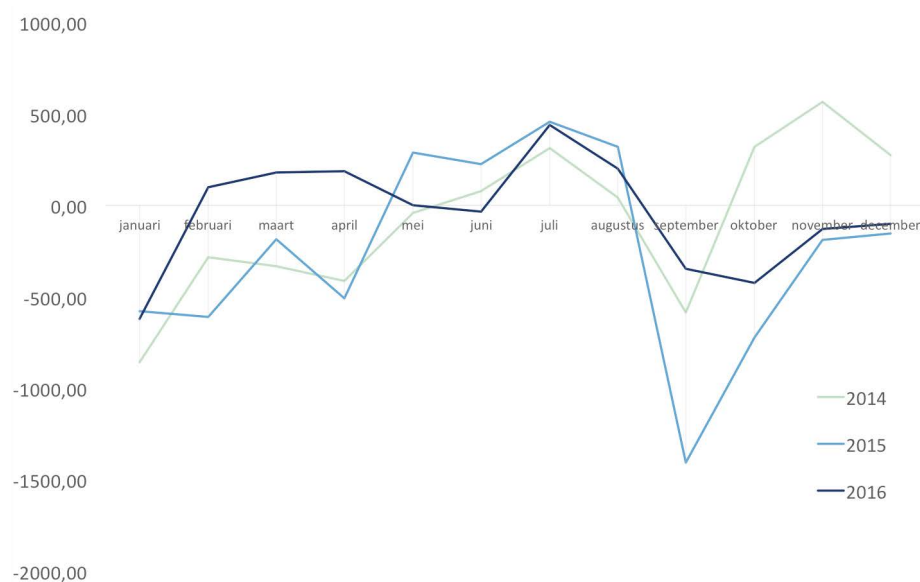


Onze inkomsten komen voor 51% uit loon- en kapitaalsubsidies van de overheid. De structurele vermindering op de loonlasten van de federale overheid wordt aan de bron ingehouden.

3.1 Afstemming werk-mensen.

De indicator 'afstemming werk-mensen', stelt de pieken en dalen in de werkvoorziening visueel voor. Als de lijn boven het nulpunt valt, hebben we te weinig mensen om alle opdrachten op tijd af te werken. Als het om een substantieel aantal gaat, passen we als dat mogelijk is de planning aan, uiteraard in overleg met onze klanten of we doen beroep op externen. Als de indicator samenvalt met de nullijn zijn werkaanbod en de beschikbare werkkrachten in evenwicht. Bij een negatief getal hebben we te weinig werk, wat tot economische werkloosheid leidt als er geen bufferwerk is.

De traditionele werkloosheid in het begin van het jaar was in 2016 relatief beperkt en duurde ook maar kort dankzij een groot project in het begin van het jaar. Wat we wel voor het derde jaar op rij merken is dat er een tweede structurele werkloosheidsperiode was in het najaar. Die startte opnieuw kort na ons collectief verlof. Zowel in 2015 als in 2016 zagen we hier een werktekort, dat tot het einde van het jaar doorliep. In 2014 kenden we die nazomerdip voor het eerst, maar ze duurde toen korter. We nemen actie om een herhaling te voorkomen.

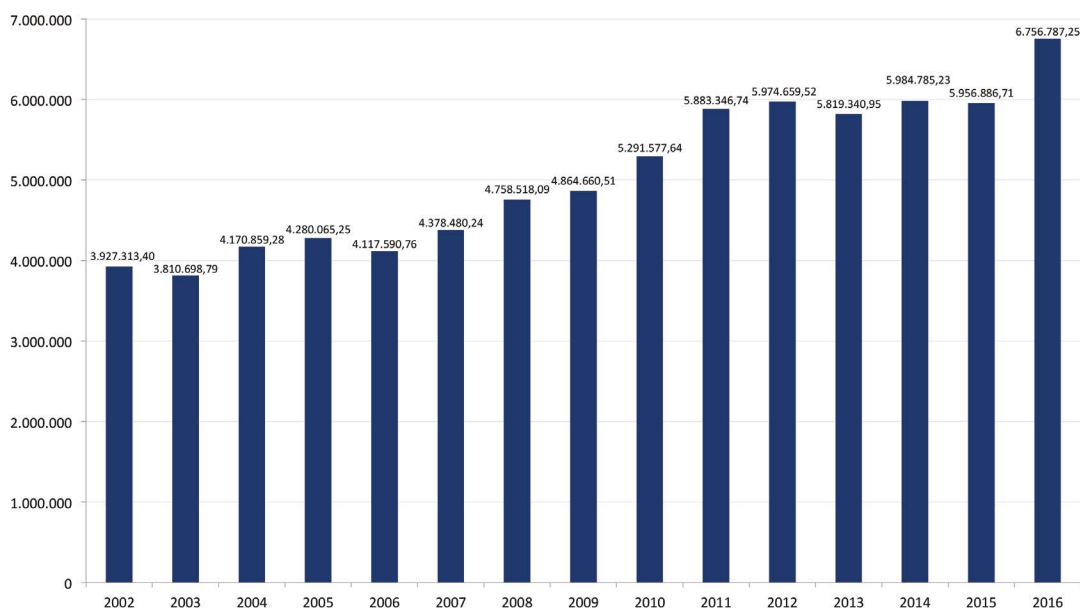


3.2 Omzet: kaap van 6 miljoen EUR overschreden.

De omzet van de afgelopen jaren was vrij stabiel. Vergelijkbaar met de voorgaande jaren mikten we dus ook in 2016 op een begrote omzet van 6 miljoen EUR. Nog nooit eerder hadden we deze kaap overschreden. Het leek wel een mythische grens. Maar in 2016 bleek al snel dat we systematisch meer konden factureren. In december eindigden we op een bedrag dat meer dan 12.6% hoger lag dan begroot. We realiseerden voor het eerst in de geschiedenis van Amival een omzet van meer dan 6 miljoen EUR; een absolute mijlpaal.

De kaap van 6 miljoen overschrijden, betekent een absoluut record in de geschiedenis van Amival.

Evolutie totale omzet



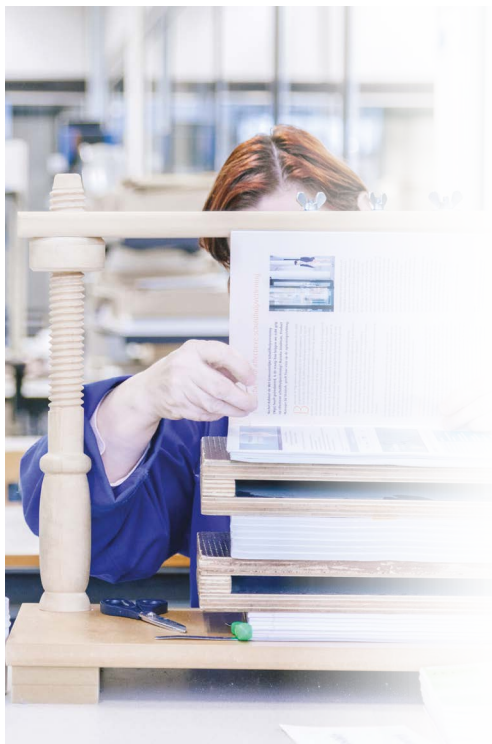
3.3 Business units volop in evolutie.

De businessunitstructuur die in 2015 werd uitgetekend, rolden we verder uit in 2016. Enkel de naam van de business unit 'Conditionering' werd uitgebreid met 'Voeding', wat in het plan past om alle voedingsactiviteiten te clusteren. Een reconstructie van de indeling van de activiteiten in de nieuwe clusters laat zien welke fenomenale veranderingen er plaats hebben gevonden in onze orderportefeuille. Waar in 2010 Conditionering en Grafische bijna twee derde van de omzet voor hun rekening namen, vertegenwoordigen ze in 2016 amper nog een derde van de omzet.

De grootste klant in de business unit Conditionering & Voeding blijft met kop en schouders Cartamundi, goed voor 50% van de omzet in deze unit. In het voorjaar slaagden we erin om de werkloosheid sterk terug te dringen, dankzij een grote opdracht van Cartamundi voor McDonald's. De grootte van de opdracht en het eenvoudige werk bracht een aangename afwisseling in het orderpakket. De voedingsopdrachten verminderden in 2016, op Brouwerij Keersmaekers na. Later op het jaar kwamen er opnieuw opdrachten van Continental Bakeries bij, wat ons weer hoop geeft om een structurele samenwerking uit te bouwen.

TABEL 9 – OMZET BUSINESS UNITS

	2010		2011		2012	
	Omzet	Percentage	Omzet	Percentage	Omzet	Percentage
Conditionering	1 923 374,47	36,35%	2 128 556,16	36,18%	1 975 576,12	33,07%
Grafisch	1 458 515,28	27,56%	1 522 860,08	25,88%	1 460 355,97	24,44%
Healthcare	915 245,92	17,30%	1 097 522,95	18,65%	1 315 133,09	22,01%
Locatie	994 441,98	18,79%	1 134 407,55	19,28%	1 223 594,34	20,48%
Eindtotaal	5 291 577,64	100,00%	5 883 346,74	100,00%	5 974 659,52	100,00%



De daling van de business unit Grafische zet zich verder door. Belangrijkste oorzaak hier is het wegvallen van activiteiten in de boekenwereld. De groei van de activiteiten in de kartonnage is hoopgevend, maar er zijn nog onvoldoende opdrachten om de neerwaartse trend in deze business unit stop te zetten.

Na een jarenlange systematische groei van de Locatiewerken, zagen we in 2016 een daling. Of we hier te maken hebben met een trendbreuk is niet duidelijk. De oorzaken voor deze daling zijn divers van aard zodat conclusies moeilijk te maken zijn.

Bij het locatiewerk voor Janssen gaat het over het terugdringen van het budget, wat gevolgen heeft voor het aantal mensen dat we kunnen tewerkstellen.

2013		2014		2015		2016	
Omzet	Percentage	Omzet	Percentage	Omzet	Percentage	Omzet	Percentage
1 863 139,54	32,02%	1 545 330,94	25,82%	1 180 082,50	19,81%	1 277 981,57	18,91%
1 374 885,80	23,63%	1 186 073,57	19,82%	1 148 721,27	19,28%	1 022 882,48	15,14%
1 261 622,22	21,68%	1 620 365,69	27,07%	1 556 872,08	26,14%	2 540 847,87	37,60%
1 319 693,39	22,68%	1 633 015,03	27,29%	2 071 210,86	34,77%	1 915 075,33	28,34%
5 819 340,95	100,00%	5 984 785,23	100,00%	5 956 886,71	100,00%	6 756 787,25	100,00%

Aurora is gevoelig voor grote orders die bij distributieketens worden uitbesteed. Vaak merken we dat locatiewerken gevoelig zijn voor conjunctuurschommelingen en ad-hocprojecten. Een lichtpunt in 2016 was de opstart van het locatiewerk bij Van Genechten – Biermans.

Met een stijging van 65% lost de business unit Healthcare alle verwachtingen in. Dat is een krachtig, hoopvol signaal voor de toekomst, gezien de investeringen die gedaan zijn en nog gepland worden. Een belangrijke kanttekening bij dit verhaal is dat deze stijging alleen maar te danken is aan een 'voorlopig' eenmalige opdracht. We kunnen dan ook de stijging absoluut niet structureel noemen. Dat neemt niet weg dat we dankzij dit project veel ervaring opdoen.

***Het is een krachtig, hoopvol
signaal voor de toekomst
dat Healthcare alle
verwachtingen inlost.***



4 Planet.



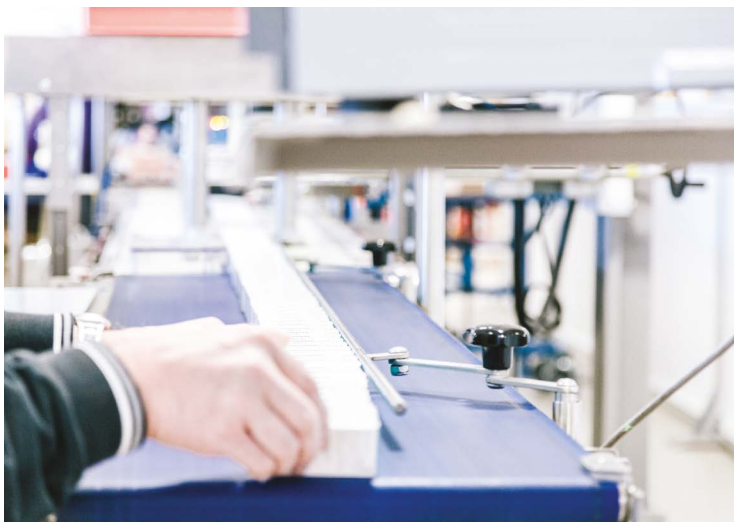
Vanaf de start van de rapportering in de vorm van een duurzaamheidsverslag brengen we een aantal gegevens in kaart, waarvan we menen dat ze relevant zijn. We volgen deze indicatoren een aantal jaren op en onderzoeken of we er tendensen of patronen in kunnen vinden.

Wij zijn als bedrijf geen grootverbruiker, omdat we als eindafwerker geen echte productie hebben. We beseffen dat ons energieverbruik beïnvloed wordt door een samenspel van verschillende factoren. Dat maakt het lastig en uitdagend om eenduidige conclusies te trekken en aan te geven waar we zelf een positieve invloed kunnen bewerkstelligen.

Voor ons gasverbruik is de invloed van een zachte of strenge winter bijvoorbeeld zeer bepalend, misschien zelfs bepalender dan de extra isolatie die we aangebracht hebben.

We geven het echter niet op en blijven de indicatoren verder opvolgen voor een periode van drie tot vijf jaar. Elk jaar bekijken we ze kritisch om een beter inzicht te verwerven in de evoluties en de schommelingen van het verbruik.

Ons elektriciteitsverbruik bestaat uit 100% hernieuwbare energie.



4.1 Energie.

Ons elektriciteitsverbruik bestaat uit 100% hernieuwbare energie. Deels wordt deze energie opgewekt via de PV-cellen (36 kWp) geïnstalleerd op het dak van de vestiging op de Tieblokkenlaan (2011), deels via de aankoop van groene energie. We onderzoeken de mogelijkheden om ook PV-cellen te installeren op onze andere gebouwen.

Dankzij de systematische isolatie van de daken van onze gebouwen hopen we ons aardgasverbruik verder te verlagen. Toch is het vooral een harde of zachte winter die ons aardgasverbruik doet stijgen of dalen.

TABEL 10 – ELECTRICITEITSVERBRUIK

ENERGIE- VERBRUIK	ELEKTRICITEIT IN KWH				GAS IN KWH			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Tieblokkenlaan	176 266	176 925	163 587	154 657	435 191	302 609	377 390	418 720
Everdongenlaan	408 702	426 735	450 793	478 155	712 661	481 052	605 746	605 476
Totaal	584 968	603 660	614 380	632 812	1 147 852	783 661	983 136	1 024 196
Hernieuwbare energie	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%

TABEL 11

	2013	2014	2015	2016
Totaal energie-verbruik (kWh)	1 732 820	1 387 321	1 597 516	1 657 008
Omzet (EUR)	5 819 340	5 984 785	5 958 683	6 756 787
Aantal kWh per EUR omzet	0,298	0,232	0,268	0,245

4.2 Materiaal en water.

Uitbreiding van onze activiteiten in de business unit Healthcare betekent dat meer mensen zeer regelmatig hun handen wassen volgens de vastgelegde procedures. Dit kan de verhoging van het waterverbruik op de Everdongenlaan deels verklaren. Door meer automatische kranen te installeren proberen we ons waterverbruik te reduceren.

TABEL 12 – WATERVERBRUIK

	EVERDONGENLAAN				TIEBLOKKEN			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Verbruik leidingwater (m ³)	2 086	1 818	1 431	1 738	947	996	1 076	1 005
Verbruik regenwater (m ³)	129,47	57	62	70				
<u>Waarvan</u>								
Totaal waterverbruik sanitair (m ³)	2 100	1 800	1 470	1 803	910	945	1 012,5	949
Totaal waterverbruik bedrijfsactiviteiten (m ³)	115,47	75	23	5	37	51	63,5	56
Totaal geloosd afvalwater (m³)	2 215,47	1 875	1 493	1 808	947	996	1 076	1 005

Het folieverbruik is het ene jaar wat meer, dan weer wat minder. Dit is afhankelijk van het type verpakkingsopdrachten dat we binnenhalen. Sinds het optimaliseren van het rekfolieverbruik in 2014 is het verbruik van rekfolie (om de paletten te wikkelen) vrij stabiel.



TABEL 13 – FOLIEVERBRUIK

SOORT FOLIE	VERBRUIK IN KG			
	2013	2014	2015	2016
Dekfolie	1 073	661	896	1 171
Krimpfolie	15 410	10 232	13 020	10 808
Rekfolie	16 365	5 356	4 940	5 334

4.3 Afval.

Via het overzicht van onze afvalverwerker hebben we een goed zicht op onze afvalfracties. De schommelingen over de jaren zijn dikwijls verbonden met eenmalige activiteiten, zoals bijvoorbeeld grote opruimacties, of het vernietigen van materialen in opdracht van klanten.

TABEL 14 – AFVALVERBRUIK

SOORT AFVAL	TIEBLOKKEN				EVERDONGEN			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Afvalolie	166	170	119	0	27	129	0	270
Batterijen gemengd	0	0	0	0	36	45	0	21
Batterijen loodaccu's	393	255	148	0	20	0	125	107
Wit- en bruingoed	0	0	636	0	495	255	2	171
Folie LDPE	0	1 400	5 340	4 820	17 880	19 280	12 360	8 360
Hout klasse B	0	0	0	0	11 500	17 860	7 060	21 960
Ijzerschroot	294	640	323	0	729	4 810	375	1 208
PMD Gemengd	80	429	640	496	175	798	813	640
Restafval	6 595	8 036	8 511	8 024	10 745	14 953	20 560	17 779
Gevaarlijk afval (o.a. spuitbussen, verf en lakken)	14	4	6	0	29	11	27	195
TL-lampen	18	1	0	0	6	10	13	16
Papier en karton	66 060	71 740	107 380	98 340	119 466	114 140	62 280	97 160

*We hebben een goed
zicht op onze afval-
fracties.*



TOTAAL				HERKOMST
2013	2014	2015	2016	
193	299	119	270	Technische dienst
36	45	0	21	Logistiek
413	255	273	107	Logistiek
495	255	638	171	IT
17 880	20 680	17 700	13 180	Productie
11 500	17 860	7 060	21 960	Logistiek
1 023	5 450	698	1 208	Technische dienst
255	1 227	1 453	1 136	Algemeen
17 340	22 989	29 071	25 803	Algemeen
43	15	33	195	Technische dienst en productie
24	11	13	16	Algemeen
185 526	185 880	169 660	195 500	Algemeen

4.4 Mobiliteit.

De dienstverplaatsingen hebben we onderverdeeld in een aantal categorieën. De voorbije jaren daalde het aantal gereden kilometers voor onze boekbinderij licht. Ook de dienstverplaatsingen naar klanten zijn gedaald. We werkten vorig jaar, in vergelijking met enkele jaren geleden, vooral bij klanten die op korte afstand van Amival liggen. De kilometers van de technische dienst stegen, vooral omdat hierin ook de kilometers zitten van kleine leveringen aan enkele vaste klanten in de buurt.

Een groot deel van onze werknemers komt met het openbaar vervoer naar het werk. Het herschikken van een aantal regionale buslijnen door De Lijn heeft tot gevolg dat lijn 2 sinds september 2016 niet meer op het industrieterrein komt. De Lijn heeft de verbindingen vanuit het centrum van Turnhout en vanuit Vosselaar naar Amival wel bijgestuurd, waardoor de impact voor onze werknemers beperkt bleef.

TABEL 15 – MOBILITEIT

DIENSTVERPLAATSINGEN	2013	2014	2015	2016
Klanten boekbinderij	13 500	13 350	11 396	10 400
In groep naar bedrijf klant	3 493	19 430	11 092	8 700
Met eigen wagen	13 699	10 803	12 702	11 379
Technische dienst	3 750	4 680	7 053	8 300
Algemeen totaal	34 442	48 263	42 243	38 779



TABEL 16 – WOON-WERKVERKEER

	AANTAL PERSONEN			
VERVOERMIDDEL	2013	2014	2015	2016
Openbaar vervoer	171	162	165	146
Fiets	139	164	165	160
Wagen	115	97	107	129
Bromfiets of moto	22	34	33	30
Busje gemeente	18	18	18	14
Trein	0	1	1	0
Te voet	2	1	1	1
Totaal	467	477	490	480

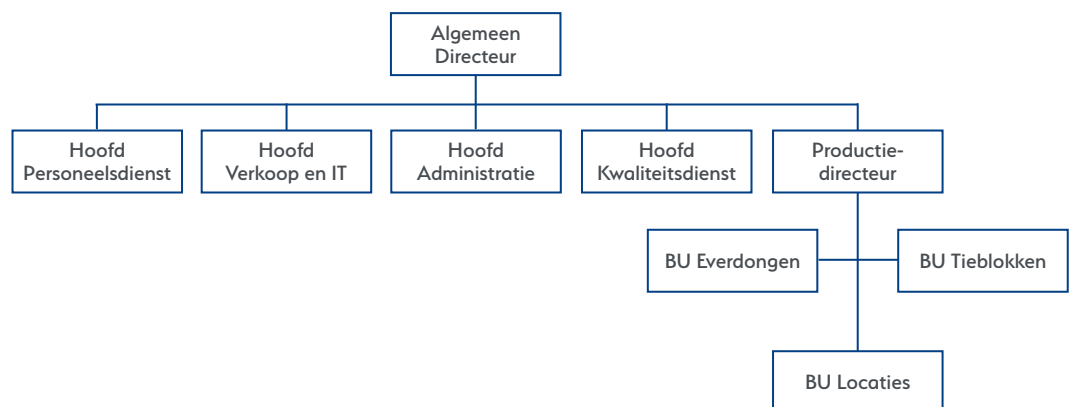
5 Jaaroverzicht 2016.



5.1 Transitieproces organisatiestructuur.

Amival is van bij zijn oprichting een bedrijf met een klassieke hiërarchische structuur, met een algemeen directeur, een productiedirecteur, een hoofd van de personeelsdienst en een hoofd van de financiële dienst. Een vijftal jaar geleden hebben we de organisatie versterkt met een hoofd verkoop en IT en een hoofd van de kwaliteitsdienst.

Onder de productiedirecteur hadden we de diverse activiteiten gegroepeerd in drie business units in functie van de plaats van activiteit: Everdongen, Tieblokken en locaties.



Er was een managementcomité met de algemeen directeur, de productiedirecteur, het hoofd administratie, het hoofd van de personeelsdienst en het hoofd verkoop.

In de loop van de laatste jaren is de Healthcare-activiteit sterk gegroeid en hebben we ook specifieke bedrijfsruimten ingericht die aan de GMP-normering voldoen. Deze Healthcare-activiteit is stilaan een heel specifieke business geworden met heel specifieke vereisten, bv. op het vlak van ondersteuning door kwaliteitssystemen en IT-systemen. De organisatie was toe aan een herschikking. Amival werd teveel gestuurd vanuit de servicediensten en te weinig vanuit de eigenlijke business. Bovendien ondervonden de business units te weinig ondersteuning vanuit de servicediensten.

In het voorjaar van 2016 begonnen we samen met een externe consultant van BDO aan een evaluatie van de huidige structuur en beslisten we om een transitie te maken van de organisatiestructuur naar een business unit structuur met vier business units:

- Conditionering en Voeding
- Grafische
- Healthcare
- Locatiewerken

Verder is er nood aan een versterking van de service-units. Voor de personeelsdienst is de vervanging nodig van een hoofd personeelszaken die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De verantwoordelijkheid voor IT wordt gelegd bij een nieuwe directeur die financiën en IT zal bewaken. De financiële dienst moet voortaan ook zorgen voor het ter beschikking stellen van analytische financiële gegevens, per business unit.

De business unit managers zorgen voortaan zelf voor de opvolging van de contacten met de bestaande opdrachtgevers. De verkoopfunctie zal daarom in de toekomst veel meer focussen op nieuwe activiteiten en klanten. Door de grotere autonomie van de business unit managers vervalt de functie van de productiedirecteur. We hebben wel nood aan een centralisatie van een aantal ondersteunende activiteiten zoals milieu, techniek en onderhoud. Ook de aankoopfunctie wordt toevertrouwd aan deze dienst die we de 'facilitaire dienst' noemen.



Algemeen Directeur				
Business Units →	Business Unit Conditionering en Voeding	Business Unit Conditionering en Voeding	Business Unit Healthcare	Business Unit Locatiewerken
Service Diensten ↓				
Personeelsdienst				
Dienst Financiën en IT				
Kwaliteitsdienst				
Facilitaire dienst				
Dienst Strategische Verkoop				

De organisatie was toe aan een her-schikking. Amival werd teveel gestuurd vanuit de servicediensten en te weinig vanuit de eigenlijke business.



Het kernmanagement zal voortaan bestaan uit de algemeen directeur, de personeelsdirecteur, de directeur financiën en IT en de directeur van de facilitaire diensten.

Verder bestaat er een managementcomité dat samengesteld is uit de leden van het kernmanagement, de vier business unit managers, de kwaliteitsmanager en het hoofd van de strategische verkoop.

Per business unit worden specifieke KPI's (kritische prestatie indicatoren) bepaald, die periodiek worden opgevolgd.

5.2 Verwerving van grond voor nieuwbouw.

Amival is lang op zoek geweest naar een gepaste locatie voor de uitbreiding van de activiteiten. In de Everdongenlaan was er geen mogelijkheid meer tot uitbreiding. Toen we in de pers vernamen dat de Stad Turnhout en de nieuwe uitbater van het containerpark (IOK) het bestaande terrein in de Tieblokkenlaan zou verlaten om het elders te vestigen, hebben we onmiddellijk laten weten dat Amival geïnteresseerd was om dit terrein te kopen. Dit terrein grenst immers aan onze vestiging in de Tieblokkenlaan.

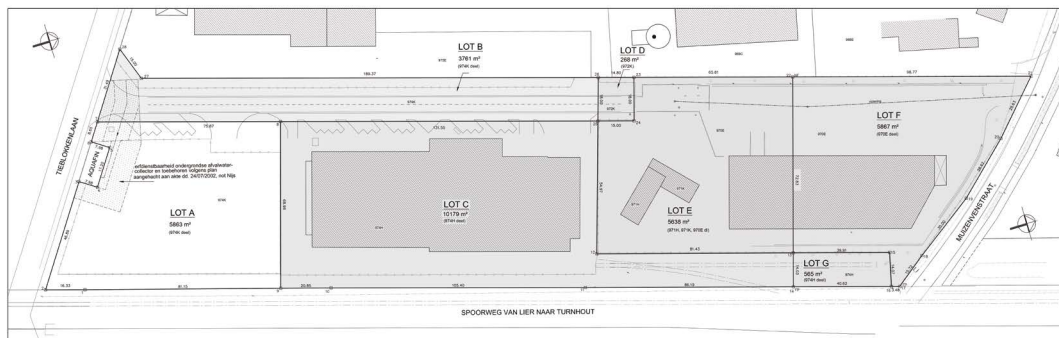
Intussen hadden we ook contact met de firma RLS, die op zoek was naar een koper voor het bestaande bedrijfsterrein aan de andere zijde van onze vestiging in de Tieblokkenlaan.

Wij hebben het IOK in contact gebracht met de firma RLS, en er werd snel een overeenkomst bereikt. Het IOK kocht deze vestiging die te groot was voor het nieuwe containerpark. Er werd een afspraak gemaakt tussen IOK en Amival waarin was voorzien dat Amival de site van het oude containerpark zou verwerven, plus een gedeelte van de site RLS.

De transactie met IOK is een vrij ingewikkelde verdeling en ruil van grond, als volgt:

TABEL 17

	Aantal m ²	Prijs
Aankoop oude containerpark	5 863 m ²	556 985 euro
Aankoop deel site Dewolf	5 638 m ²	1 094 145 euro
Aankoop van IOK lot D	268 m ²	0 euro
Totaal aankoop	11 769 m²	1 651 130 euro

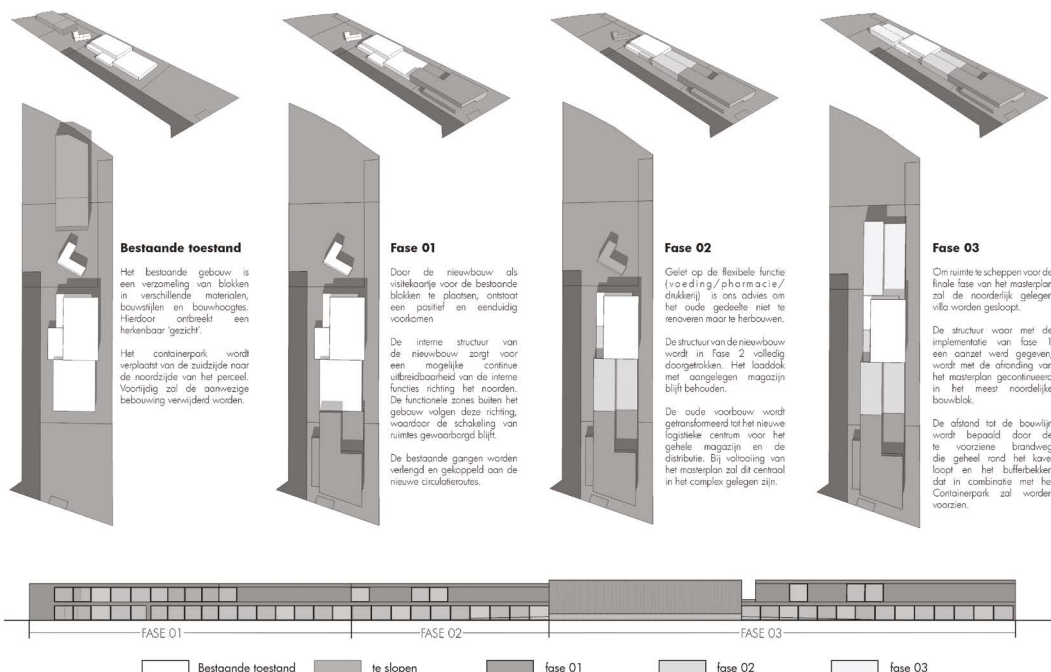


Amival heeft daarnaast een perceel verkocht aan IOK, gelegen tussen het nieuwe containerpark en de spoorweg, nl. 268 vierkante meter aan 48.024 EUR.

Omwille van de lage rentestand wordt bij ING een lening afgesloten voor 1.603.000 EUR over een termijn van vijf jaar, ter financiering van de grondaankoop.

Op deze wijze kan Amival een nieuwbouw realiseren, en voorzien we in mogelijkheden voor verdere expansie in diverse fasen:

- Fase 1: De nieuwbouw van het Healthcare-gebouw op de site van het oude containerpark Tieblokkenlaan 4a.
- Fase 2: De gedeeltelijke afbraak en nieuwbouw van het bestaande gebouw Tieblokkenlaan 4b.
- Fase 3: De eventuele verdere uitbouw op het terrein Tieblokkenlaan 6a en 6b – het gaat om een terrein van 5.906 m².



Omwille van de complexiteit van het Healthcare-gebouw werd reeds eind 2014 een Europese openbare aanbesteding uitgeschreven voor de aanstelling van een ontwerper voor het gebouw. Op basis van de ingediende offertes werd gekozen voor architectenbureau AIM van Turnhout, in samenwerking met ingenieursbureau Clean Room Consulting van Meise.

Het gebouw bestaat uit volgende ruimten:

- Inkom en technische ruimte: 575 m²
- Kantoor en refter: 700 m²
- Magazijn: 1.750 m²
- Werkruimten: 1.540 m²

De echte bouwwerken startten in mei 2016 en lopen wellicht tot september 2017. Begin september zou de validatie van het gebouw moeten starten, zodat de verhuis van de productieafdelingen zou kunnen gebeuren in oktober en november 2017.



5.3 Vernieuwing inkom, onthaal en vergaderzaal van gebouw Everdongenlaan.

Het onthaal van bezoekers in de Everdongenlaan was toe aan een vernieuwing, om meer openheid, ruimte en licht te creëren. De vergaderzaal oogde somber, de tafels en stoelen waren toe aan vervanging. In samenwerking met architectenbureau AIM werden de nodige aanpassingen uitgevoerd, en werden de meubels vernieuwd. Het resultaat mag gezien worden.

5.4 Maatwerkdecreet.

De beschutte en sociale werkplaatsen werden door het maatwerkdecreet van juli 2013 omgevormd tot 'maatwerkbedrijven'.

Door de integratie vervielen de schotten tussen de traditionele doelgroepen van beschutte en sociale werkplaatsen, met name personen met een arbeidshandicap en langdurig werklozen of personen met een psychosociale problematiek.

Het decreet ging in voege op 1 april 2015, en voorzag in een overgangperiode waarin de subsidies zouden berekend worden op basis van het gemiddelde van de twee jaar voor de hervorming. Twee maatwerkbedrijven hadden in die periode minder werknemers en veel economische werkloosheid, zodat die 'referteperiode' niet representatief was voor de periode daarna met meer werknemers. De twee bedrijven gingen in beroep bij de Raad van State, er werden later gesteund door Groep Maatwerk.

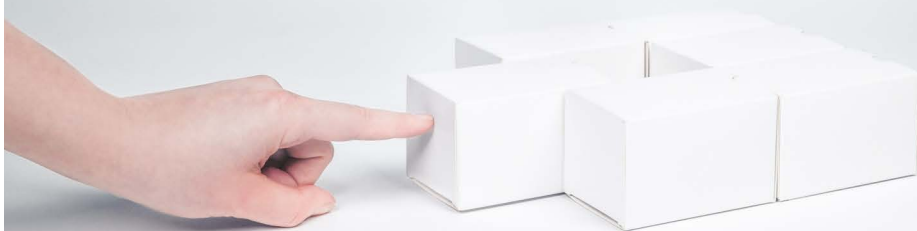
De Raad van State oordeelde dat de betrokken maatwerkbedrijven aantoonden dat de situatie spoedeisend was. Het decreet was in voege gegaan met een gebrekkige overgangsregeling die de financiële leefbaarheid van de klagende instellingen in het gedrang bracht. Op 26 januari 2016 werden de uitvoeringsbesluiten van het maatwerkdecreet opgeschort door de Raad van State. Groep Maatwerk, de koepel van de beschutte werkplaatsen, heeft onmiddellijk aan minister Liesbeth Homans aangeboden om in nauw overleg naar een oplossing te zoeken. Er volgden enkele weken van verwarring. Op 8 februari 2017 besliste de Vlaamse Regering dat de reglementering van de vroegere beschutte werkplaatsen terug in voege trad. Op 17 februari 2017 werd het definitieve Maatwerk-bis-besluit goedgekeurd. De nieuwe regelgeving gaat in voege vanaf 1 januari 2019.

Over wie gaat het maatwerkdecreet ?

TABEL 18 – MAATWERKDECREET

	Voormalige BW	Voormalige SW
Organisaties	49	94
Doelgroepwerknemers	17 000	4 750
Andere risicogroepen	600	2 450 (art. 60...)
Omkadering	3 000	1 600
Totaal werknemers	20 600	8 800

6 Wat brengt 2017?



6.1 Nieuwe uitvoeringsbesluiten maatwerk, verhoging van de instroom.

In het jaaroverzicht 2016 kon u lezen dat de Vlaamse Regering op 17 februari 2017 nieuwe maatwerkbesluiten heeft goedgekeurd.

We spreken van een Maatwerkbesluit-bis.

De term 'bis' geeft aan dat een aantal zaken - lees: pijnpunten - uit de vroegere besluiten werden aangepast.

We sommen de pijnpunten voor u op:

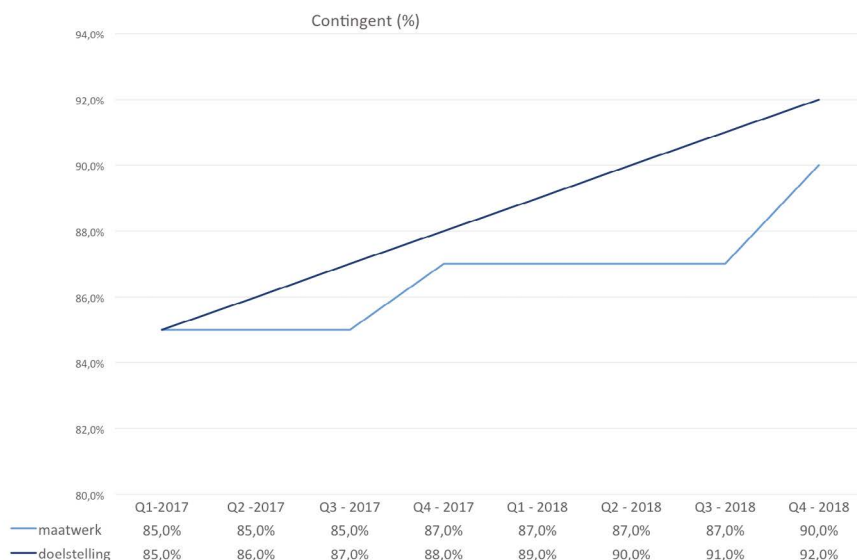
- een overgangsregeling die niet aansluit bij de dynamiek van onze sector;
- de onmogelijkheid om bij personen met een arbeidshandicap ook een psychosociale problematiek te laten indiceren;
- het maximumbudget op niveau van de individuele werkplaats.

De doorgevoerde aanpassingen om deze pijnpunten weg te werken zijn een goede zaak.

In de marge, maar zeker niet onbelangrijk, nog kort een woordje over de invulling van de capaciteit of het contingent. Voor Amival werd het contingent vastgekleit op 375 VTE.

Maatwerk voorziet dat minimum 90% van het contingent moet worden ingevuld. Om alle werkplaatsen de kans te geven om deze doelstelling te halen wordt binnen de sector een minimumgroeipad afgesproken. Concreet moet elke werkplaats minimum 87% van zijn contingent invullen tegen eind 2017 en 90% tegen einde 2018. Wat dit betekent voor onze werkplaats kan u terugvinden in de onderstaande grafiek. Zoals u kan aflezen zijn wij iets ambitieuzer. We willen in de komende periode van anderhalf jaar groeien van de huidige 86% van ons 'contingent' naar 92%. Dat is een groei van 6% op een totaal van 375 werknemers, oftewel 23 werknemers. Zo willen we een kleine marge creëren om schommelingen in het personeelsbestand op te vangen.

Het is niet evident om deze doelstelling te halen. De realisatie staat of valt met het voldoende beschikbaar zijn van valabele kandidaten. Zeker is dat de personeelsdienst alles in het werk stelt om de doelstelling van 90% te behalen.



6.2 Ingebruikname van het Healthcare-gebouw.

Wat later dan voorzien, maar waarschijnlijk in het najaar 2017, zal het nieuwe Healthcare-gebouw in gebruik genomen worden.

Om de opening en ingebruikname hiervan in goede banen te leiden werd consultancykantoor Antenno onder de arm genomen om ondersteuning te bieden op vlak van communicatie. Deze samenwerking moet uitmonden in een aangescherpte merkidentiteit voor Amival, een nieuwe look met een nieuwe website, én een grandioos openingsfeest. Kortom: het is een hele nieuwe start. Dit wordt beslist een spannend moment voor alle betrokken werknemers. Zij kijken er reikhalzend naar uit. Iedereen is benieuwd.

Ondertussen zijn besprekingen gestart met potentiële voedingsklanten. Het zal niemand verbazen dat we binnenkort opnieuw chocolade in huis zullen hebben. Daarover leest u meer in ons volgende verslag.

*Het zal niemand verba-
zen dat we binnenkort
opnieuw chocolade in
huis zullen hebben.*



GRI-index.

INDICATOR	OMSCHRIJVING	PAGINA
G4-1	Verklaring van de leidinggevende over het belang van duurzaamheid voor de organisatie en/of strategie hiervoor	3-8
G4-3	Naam van de organisatie	6
G4-4	Voorstelling van de producten en/of diensten	6-7
G4-5	Locatie van het (hoofdkantoor)	64
G4-6	Land waar de organisatie actief is (en aantal indien meerdere)	6
G4-7	Eigendomsstructuur en rechtsvorm	64
G4-8	Afzetmarkten (geografische verdeling, sectoren die worden bediend en soorten klanten/begunstigden)	6-7, 34-38
G4-9	Omvang van de organisatie (bijv. aantal werknemers, totale omzet, aantal verwerkte producten of geleverde diensten,...)	13-16, 34-38
G4-10	Verdere informatie over werknemers: type contract (vast, interim, zelfstandigen...), geslacht	18-26
G4-11	% van de werknemers die onder een CAO vallen	64
G4-12	Beschrijving van de keten waarin de organisatie actief is (voor de belangrijkste producten of diensten)	36-38
G4-13	Significante veranderingen tijdens de verslagperiode wat betreft omvang, structuur of eigendom	49-53
G4-14	Beschrijving toepassing 'voorzorgprincipe'	9-10
G4-15	Overzicht van labels of charters die de organisatie heeft	10-12
G4-16	Overzicht van organisaties, initiatieven of platformen waar de organisatie lid van is	n.v.t.
G4-17	Toepassingsgebied van het verslag (uit welke entiteiten bestaat de organisatie en worden ze allemaal meegenomen in het verslag?)	8, 64
G4-18	Beschrijving tot stand komen van rapport (identificatie van materiële MVO thema's)	8

INDICATOR	OMSCHRIJVING	PAGINA
G4-19	Overzicht materiële duurzaamheidsthema's	8
G4-20	Overzicht van materiële duurzaamheidsthema's die intern (binnen de organisatie) gelden	8
G4-21	Overzicht van materiële duurzaamheidsthema's die extern (buiten de organisatie) gelden	n.v.t.
G4-22	Uitleg over de gevolgen van eventuele herformuleringen van eerder verstrekte informatie (bijvoorbeeld fusies of overnames, verandering van referentiejaar of verslaggevingsperiode en veranderingen met betrekking tot de aard van de activiteiten of de meetmethoden)	n.v.t.
G4-23	Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslagperiodes ten aanzien van reikwijdte, afbakening of meetmethoden die voor het verslag zijn toegepast	n.v.t.
G4-24	Lijst van groepen belanghebbenden die de organisatie heeft betrokken (overheid, werknemers, klanten, lokale gemeenschap,...)	13-16, 49-51, 58
G4-25	Basis voor inventarisatie en selectie van belanghebbenden die moeten worden betrokken	n.v.t.
G4-26	Beschrijving aanpak stakeholderdialoog (frequentie, vorm, reden,...)	n.v.t.
G4-27	Belangrijkste opmerkingen en verwachtingen van stakeholders en hoe ging de organisatie hiermee om?	n.v.t.
G4-28	Verslagperiode (bijvoorbeeld fiscaal jaar of kalenderjaar) waarop de verstrekte informatie betrekking heeft	3-8
G4-29	Datum van het meest recente verslag (indien van toepassing)	8
G4-30	Verslaggevingscyclus (jaarlijks, tweejaarlijks, etc.)	8
G4-31	Contactpunt voor vragen over het verslag of de inhoud ervan	64
G4-32	Niveau van rapport en verwijzing naar externe verificatie (indien van toepassing)	64
G4-33	Beleid rond externe verificatie	n.v.t.

INDICATOR	OMSCHRIJVING	PAGINA
G4-34	Beschrijving van de bestuursstructuur van de organisatie	13-14
	Geef aan welke verantwoordelijkheid zijn voor economische, milieu en sociale impacts van de organisatie	
G4-56	Beschrijving van de waarden, (gedrags-)normen, principes van de organisatie	10-12
G4-EC1	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd	33-38
G4-EC4	Significante financiële steun van de overheid	33

MILIEU

G4-EN1	Totale hoeveelheid gebruikte materialen naar gewicht en volume	43
G4-EN3	Energieverbruik binnen de organisatie	41
G4-EN5	Energie-intensiteit	41
G4-EN6	Vermindering in energieverbruik	41
G4-EN19	Vermindering van emissies van broeikasgassen	41
G4-EN23	Totaalgewicht afval naar type en verwijderingsmethode	44-45
G4-EN30	Significante milieugevolgen van het transport van producten en goederen en het vervoer van personeelsleden	46-47
G4-EN31	Totale uitgaven aan milieubescherming naar type	n.v.t.

INDICATOR	OMSCHRIJVING	PAGINA
SOCIAAL		
G4-LA1	Totale personeelsbestand naar type werk, arbeidsovereenkomst en regio	18-26
G4-LA extra	Specifieke ondersteuning in de sociale economie	30
G4-LA6	Letsel-, beroepsziekte-, uitvaldagen- en verzuimcijfers	31-32
G4-LA9	Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteedt aan opleidingen, onderverdeeld naar werknemerscategorie	30
G4-LA10	Programma's voor competentie management en levenslang leren die de blijvende inzetbaarheid van medewerkers garanderen en hen helpen bij het afronden van hun loopbaan	30
G4-LA12	Samenstellen bestuurslichamen en onderverdeling van medewerkers per categorie, naar geslacht, leeftijdsgroep, het behoren tot een bepaalde maatschappelijke minderheid en andere indicatoren van diversiteit	12-16
G4-PR1	Percentage van significante producten en diensten waarvoor gezondheid en veiligheidsimpacts worden beoordeeld ter verbetering	9-10

Colofon.

Amival vzw

Amival 1.

Everdongenlaan 27
B - 2300 Turnhout

Amival 2.

Tieblokkenlaan 4B
B - 2300 Turnhout

Amival 3.

Tieblokkenlaan 4A
B - 2300 Turnhout

www.amival.be

info@amival.be

PC 327.1

Duurzaamheidsverslag 2016

GRI-4 kernniveau

Vormgeving

antenna.be

Gedrukt op 100% gerecycleerd
papier met FSC-label.



AMIVAL