



WAAK

Works Great. **Since 1965.**

JAARVERSLAG
2023

JAARVERSLAG 2023

Voorwoord	05
1. Interne organisatie sterker maken	07
1.1. Facts and figures	08
1.2. SAP-traject ten einde	09
1.3. Investeren in opleiding	10
1.4. Kijkdagen	15
1.5. WAAK Metaalassenblage klaar voor de toekomst	16
1.6. Weggeefpleinen	19
1.7. Brood en soep	19
1.8. Poetskarren Hoge Kouter	20
1.9. WAAK-uniformen en uniforme signalisatie	20
1.10. WAAK Sportbedrijf	21
2. Mens versterken door technologie & Innovatie	23
2.1. Ergonomie in de kijker	24
2.2. WAAK refurbisht Satelllic's On Board Units: the sequel	26
2.3. DAT-tafel	28
2.4. Nieuwe machines	29
3. Realisaties: de kracht van WAAK geïllustreerd	31
3.1. Groendienst goes electric	32
3.2. Agristo: duurzaamheid, circulariteit en inclusie	33
3.3. WAAK ondertekent 'Green Deal Natuurinclusieve Parkeerterreinen'	36
3.4. CWGC: WAAK verzorgt WO I-oorlogskerkhoven	38
3.5. Vyncke: goede wijn behoeft geen krans	39
3.6. Decathlon: added value, package deal bij WAAK Verpakkingswerk	40
3.7. Manuele montage batterijpakketten: kwaliteit op de eerste plaats	42
3.8. Cleaning tools met toegevoegde waarde	42
4. WAAK, een hechte community	45
4.1. WAAKiki 2.0	46
4.2. Opstart VitaWAAK	47
4.3. WAAK triple challenge, samen sporten voor het goede doel	47
4.4. Sterk lokaal verankerd: WAAK, duurzame held van Gemeente Kuurne	48
4.5. ZOWE x Labadoux, een perfect match	48
4.6. WAAK, bedrijf van Olympisch kampioenen (Yline en Eveline)	49
4.7. Rookstop: samen van de sigaret af	50
4.8. 11.Trail, lopen met WAAK als decor	50
4.9. Vergroening WAAK	51
4.10. Notélé op bezoek	51
4.11. WAAK en kunst, een mooie match!	52
5. Duurzaamheidsverslag	55



VOORWOORD

Turbulent & onvoorspelbaar... maar met een onwrikbare focus op onze sterke missie

Een topkwartaal, een goed kwartaal dat door de ERP-implementatie afgeremd werd, een weifelend kwartaal en een slecht kwartaal. En dat allemaal in één jaar. Vier keer sturen, bijsturen en ondernemen. Maar finaal komen we tot de vaststelling dat ons kompas nog steeds dezelfde richting aangeeft en dat het WAAK-schip ondanks dit woelig water haar rechte lijn aanhoudt.

Het eerste deel van 2023 werd gedomineerd door de introductie van ons nieuwe ERP-systeem (SAP). Dat woog op de organisatie, maar het nieuwe pakket is dankzij héél veel tijd en financiële én menselijke inspanning uiteindelijk succesvol gelanceerd op 1 mei 2023. Iedereen in de organisatie heeft zich enorm ingezet waardoor we er samen in slaagden om dit lastige proces tot een goed einde te brengen. Het is een belangrijke en grote stap in de digitaliseringsambities die WAAK voor ogen heeft voor de organisatie en maatwerkers. De inspanningen die iedereen heeft moeten leveren, zullen op lange termijn de organisatie slaagkrachtiger maken.

De tweede helft van het jaar was door algemene turbulentie in de hele bouwsector stormachtig. Als toeleverancier 'ondergaan' wij voor een stuk de golven die in de (niche)markten van onze klanten ontstaan. De commerciële WAAK-strategie stuurde zeer expliciet in de richting van de energietransitie en ecologische economie. Dat was (en is) een juiste keuze, maar eind 2023 en in het begin van 2024 kregen we toch te kampen met een sterke orderdaling in het domein van warmtepompen en slimme digitale meters.

Ook heel wat andere industriële sectoren, zoals de HVAC-markt (Heating, Ventilation & Airconditioning), die traditioneel een sterke en verankerde markt is, doorkruisen moeilijke tijden. Als toeleverancier delen we helaas in de brokken. Laadpalen en laadpunten voor elektrische auto's daarentegen gaan in tegen de stroom en vormen gelukkig een mooi, positief tegengewicht.

Ondanks de moeilijke omstandigheden en dankzij de vrijgekomen tijd en ruimte wendden wij het teveel aan economische werkloosheid aan om hard in te zetten op het opleiden van onze maatwerkers. Wij geloven heel sterk hierin: het zorgt ervoor dat ze sterker in het werkveld én het leven staan. Het is een win-winsituatie voor iedereen.

Moeilijke omstandigheden zijn voor WAAK geen reden om onze missie en visie los te laten. Ze zijn en blijven onze houvast en zorgen ervoor dat we onze koers kunnen blijven aanhouden. Zo zullen we - ondanks de omstandigheden - nog steeds mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aanwerven, we blijven omkaderingsvacatures consequent invullen, houden dezelfde acceptatieregels voor nieuwe klanten aan en zijn niet terughoudend op het vlak van technologie en investeringen. Dit zorgt voor een stevig fundament, wat ervoor zal zorgen dat we ook deze storm zullen doorstaan.

2024 startte niet denderend, maar de lange termijnvooruitzichten voor de tweede helft van het jaar zijn wel positief. Aan dat gloed licht aan de horizon trekken we ons op. We kijken hoopvol vooruit en blijven ervoor gaan. Samen zullen we de 'WOW' in 'WOW WAAK' opnieuw realiseren!

Tim Vannieuwenhuysse
Algemeen Directeur



1. INTERNE ORGANISATIE STERKER MAKEN

Het derde en vierde kwartaal van 2023 werden gekenmerkt door een teruglopende economie, wat een impact had op het zakencijfer en de economische werkloosheidscijfers. Niettemin besloot WAAK van deze nood een deugd te maken door de interne organisatie verder te versterken. Vooral op het gebied van opleidingen werden enorme stappen gezet.

1.1. Facts and figures

Het succes van een bedrijf kan je makkelijk in cijfers uitdrukken. Voor een maatwerkbedrijf, zoals WAAK, een sociale onderneming waar de hoofdfocus op de mens ligt, is dit minder evident. Hoewel je hieronder de belangrijkste zakelijke cijfers terugvindt, vertellen ze niet het volledige verhaal. In tegenstelling tot reguliere ondernemingen kan opbrengst in ons geval niet gelijk gesteld worden aan het omzetcijfer. Onze grootste

winst is dat we er opnieuw in geslaagd zijn om onze visie en missie te realiseren: duurzame en aangepaste tewerkstelling met kansen op zelfontplooiing creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. WAAK is een bedrijf van én voor mensen. Dit is na meer dan 58 jaar nog steeds de essentie van WAAK en dat kan je niet uitdrukken in één alles omvattend cijfer.



* WAAK stelt maatwerkers in dienst. Dit zijn mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die onder het Maatwerkdecreet vallen en dus ondersteund worden door een WerkOndersteuningsPakket (WOP). Dit is een financiële compensatie die een werkgever krijgt als hij een maatwerker in dienst neemt. In WAAK stellen wij echter alle mensen te werk die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, dus ook mensen die niet ondersteund worden door een WOP-pakket. Dit is dan ook de reden waarom wij spreken van 'doelgroepers'.

1.2. SAP-traject tot goed einde gebracht

Na twee lange jaren van zwoegen en zweten werd het SAP-traject dit jaar tot een goed einde gebracht. In het tweede kwartaal werd er in WAAK op de pauzeknop gedrukt om stocks te tellen en alles correct in het ERP-systeem te integreren. Er werd ruimschoots de

tijd genomen om alle betrokkenen bij het project in de bloemetjes te zetten. Zij hebben het project gedragen en tot een goed einde gebracht en daar zijn wij hen als organisatie enorm dankbaar voor.





1.3. Investeren in opleiding

Eén van de belangrijkste veranderingen in 2023 was de professionalisering van de opleidingen. WAAK werd erkend Vlaams Onderwijsverstreker, wat wil zeggen dat wij officieel geaccrediteerd zijn om opleidingen te geven aan onze eigen medewerkers, maar ook aan werknemers van andere (maatwerk)bedrijven. De afdelingen VTO (Vorming, Training en Opleiding) en het Opleidingscentrum (OC) leiden de (vele) opleidingen in goede banen. VTO plant alle lessen in en verzorgt het administratieve luik. Het OC brengt de opleidingsplanning van VTO in de praktijk. We interviewden Tine Platteeuw van het OC, lesgever Grégory Dewolf en Leen Deweerdt, Lien Carlier en Els Buylaert van de afdeling VTO. Hoewel ze elk een ander aandeel hebben, zijn hun verhalen complementair en verklaren ze waarom WAAK zoveel investeert in opleiding.

Interview Leen, Lien en Els

Kunnen jullie een overzicht geven van wat de afdeling VTO (Vorming, Training en Opleiding) allemaal doet?

Leen: Wij organiseren en verzorgen de planning van opleidingen. Wij zijn centraal aanspreekpunt voor opleidingen van medewerkers voor alle afdelingen van WAAK. Deze opleidingen kunnen intern of extern gegeven worden, afhankelijk van hoeveel mensen geïnteresseerd zijn om een bepaalde opleiding te volgen. Daarnaast doen wij ook de bijhorende administratie: we gaan na of de opleiding in aanmerking komt voor VOV, dat is Vlaams OpleidingsVerlof. We brengen de subsidiedossiers in orde en verzorgen de registratie van de opleiding bij de overheid. Dat is het in een notendop. De praktijk is uiteraard heel wat uitgebreider.

Wat zijn de grote veranderingen die jullie doorgevoerd hebben?

Lien: We zijn officieel erkend als opleidingsinstantie. Net als een school zijn we door de overheid geaccrediteerd om les te mogen geven. Deze accreditatie heeft er voor dit team



voor gezorgd dat er heel wat meer administratieve taken bijkomen voor ons. Dit is niet het enige dat uitgebreid is, ook de hoeveelheid opleidingen is enorm toegenomen. En dat zal zo blijven en waarschijnlijk zelfs nog verder uitbreiden, aangezien de werkgever door de arbeidsdeal genoodzaakt is om zijn medewerkers een breed en diepgaand opleidingsaanbod aan te bieden. Vroeger was ik ook al bij VTO betrokken, maar door de grote workload die erbij gekomen is, is het team uitgebreid met Leen en Els.

Kunnen jullie vertellen wie wat doet in de afdeling VTO?

Leen: ik behandel alle aanvragen, schrijf mensen in voor opleidingen, leg de planningspuzzel (wie krijgt er welke opleiding van wie en wanneer) en ontferm me over de bijhorende administratie. Daarnaast ben ik ook vakspecialist en geef de lessenreeks 'communicatie'.

Els: ik bied administratieve ondersteuning en registreer de opleidingen bij de overheid.

Lien: Ik ben de trekker van de afdeling VTO. Ik deed dit al in het verleden en heb hier heel wat ervaring mee. Verder zit ik aan het stuur voor wat de koers van VTO betreft en bied ondersteuning bij de complexe cases. Tenslotte ben ik samen met Leen ook de verbindingspersoon tussen VTO en het Opleidingscentrum (OC).

WAAK is nu officieel een erkende opleidingsinstantie, wat brengt dat met zich mee?

Leen: Er komen veel formaliteiten bij te kijken. Zo moeten we van alle opleidingen aanwezigheidslijsten en deelnameattesten hebben. Deze moeten binnen een bepaalde termijn doorgegeven worden aan de overheid. Deze deadlines moeten strikt nageleefd worden. Ook zullen we onze accreditatie als opleidingsinstantie iedere twee jaar moeten laten vernieuwen, wat opnieuw heel wat werk met zich mee zal brengen.

Hoe verhoudt VTO zich tot het Opleidingscentrum? Hoe moeten we die samenwerking zien?

Leen: Alle opleidingsaanvragen voor onze opleiding Werken In Productie (WIP) komen bij de afdeling VTO terecht. Wij bundelen die aanvragen en gaan op basis daarvan kijken om een opleiding te organiseren. We maken een planning op en gaan daarmee naar de collega's van het Opleidingscentrum. Zij brengen deze planning tot uitvoering. Die planning moet helemaal kloppen. Het is dus zaak voor VTO en het OC om elkaar op de hoogte te houden van eventuele wijzigingen. Omdat er momenteel heel veel opleidingen doorgaan in WAAK is het plannen van opleidingen echt een puzzel leggen. Het is soms echt zoeken om alle stukjes perfect samen te krijgen.

Lien: Opleiding in WAAK moet je zien als VTO + Opleidingscentrum. Op planningsvlak stuurt VTO het OC aan, waarbij het OC de uitvoerende kant op zich neemt, maar als je het groter plaatje bekijkt, zijn beide complementair. Het is dan ook belangrijk dat we op gelijke tred vooruitgaan en dat we dezelfde koers aanhouden. Dat is de reden waarom communicatie en feedbackmomenten tussen onze afdelingen zo essentieel zijn.

Hoe ziet de toekomst er volgens jullie uit voor de afdeling VTO?

Lien: In de nabije toekomst willen we het opleidingsaanbod nog meer gaan finetunen én nog verder uitbreiden met nieuwe lessenreeksen. Daar zal opnieuw heel wat werk in kruipen. En we willen ook nog werk maken van een nog betere en aantrekkelijkere kennisgeving van het opleidingsaanbod in WAAK, zodat mensen er optimaal gebruik van kunnen maken.



Interview Tine Platteeuw

Tine, kun je vertellen wat jouw rol is in het team en uit wie je team allemaal bestaat?

Tine: Ik leid het Opleidingscentrum (OC) en Team Instroom. In het verhaal van de opleiding 'Werken in Productie' fungeer ik als tussenpersoon tussen het OC en de afdeling VTO (Vorming, Training en Opleiding) met wie we nauw samenwerken en geef af en toe als vakspecialist de lessenreeks "POP en Mijn Werkwaarden". In mijn team heb ik vier Opleidingscoaches: Heleen, Arthur, Veerle en Jille. Zij geven de lessen samen met vakspecialisten zoals o.a. Hester (ergonomie), Jay en Jan (safety), Nicolas (digitalisatie en toelichting hospitaalplan) en Lieven (5S-methode). Tenslotte is er nog Jeppe, hij is projectmedewerker in het OC.

Kun je toelichten wat de grootste veranderingen zijn die in 2023 op het vlak van opleidingen hebben plaatsgevonden?

Tine: Vroeger organiseerde het Opleidingscentrum (OC)

al opleidingen, maar dat was vrij ad hoc, nu hebben de opleidingen een heuse make-over gekregen en zijn ze gesystematiseerd en geprofessionaliseerd. Zo is het aantal lesgevers van het Opleidingscentrum aangevuld met een aantal vakspecialisten. Zij kennen hun vakgebied door en door. Samen met hen hebben we de bestaande cursussen tegen een kritisch licht gehouden en bijgewerkt waar nodig.

Ook het curriculum is uitgebreid: waar de klemtoon vroeger vooral lag op 'werkplekleren' (daarbij worden maatwerkers in hun inlooperperiode klaargestoomd voor de productievloer) en het geven van een aantal bredere, praktische opleidingen zoals veiligheid en kwaliteit, is het aantal algemene opleidingen uitgebreid en is er ook meer aandacht voor de 'softskills' van de cursisten. Ook dat komt van pas in hun latere loopbaan in WAAK: je moet weten hoe je met collega's moet omgaan, hoe je correct kunt communiceren met je collega's en leidinggevenden, enz. Ikzelf geef bijvoorbeeld het vak 'POP (Persoonlijk OntwikkelingsPlan)/mijn werkwaarden'. Daarin ligt de focus op persoonlijke groei. Ik probeer mijn cursisten te laten nadenken over wat ze willen worden, hoe ze hun loopbaan zien evolueren, welk type persoon ze zijn qua karakter, waar ze als persoon nog in willen groeien, enz.

Tot slot hebben we ook nog de lesgevers getraind. Ze hebben zelf ook lessen gevolgd (van Groep Maatwerk o.a.) over hoe ze het best kunnen lesgeven, hoe ze kennis kunnen overbrengen, hoe ze de aandacht van de cursisten kunnen trekken... Daar hebben we heel veel van opgestoken! Dat heeft ervoor gezorgd dat we kritisch naar onszelf zijn beginnen kijken en zijn nagegaan hoe we verder konden professionaliseren.

Hoe verloopt de samenwerking met de afdeling VTO?

Tine: De samenwerking met VTO loopt heel vlot. Een goede communicatie is ontzettend belangrijk. Zo wisselen we informatie uit over de cursussen en geven elkaar feedback. Dat zorgt ervoor dat de lessenreeksen steeds beter worden en steeds juister afgestemd zijn op het doelpubliek. Ik wil graag ook benadrukken dat de opleidingen 'Werken In Productie' (WIP) een interdisciplinair gegeven zijn waar verschillende afdelingen van WAAK aan samenwerken. Zo ontwikkelde de IT-afdeling voor ons en VTO een volgsysteem en een systeem om de planning op te maken. Een groot deel van de organisatie is erbij betrokken en het is een proces dat nooit af is en - zolang we streven om de lat steeds hoger te leggen - dat ook nooit zal zijn.

Waarom investeert WAAK zo in opleidingen?

Tine: WAAK gelooft dat door opleiding de mens sterker wordt. Hierbij gaat het zoals eerder al gezegd niet alleen over mensen technisch kundiger maken, het gaat ook over

sterker worden als persoon. In de cursus 'digitalisatie' leren ze bijvoorbeeld 'phishing' en frauduleuze mails herkennen. Deze kennis maakt mensen weerbaarder in het leven. We willen mensen op zoveel mogelijk gebieden sterker maken. Wat in dit soort lessenreeksen trouwens ook heel handig is, is dat je de cursisten heel goed leert kennen, je ontdekt vaak al heel snel met welk type persoon je te maken hebt en hoe hij/zij in een groep functioneert. Eens de cursisten dan doorstromen naar hun definitieve werkpost, is dat natuurlijk ook zeer interessante informatie voor hun Werkbegeleiders en Groeps- en Afdelingsverantwoordelijken.

En wat met het werkplekleren?

Tine: Het werkplekleren is uiteraard ook enorm belangrijk. Het bereidt instappende medewerkers voor op de productievloer en biedt hen een voorsmaakje van wat de organisatie te bieden heeft. Daar kunnen ze al ontdekken welke activiteiten hen wel of niet liggen. Wat het werkplekleren betreft, is het belangrijk dat dit stapsgewijs gebeurt én op maat van het individu. De duur van het opleidingstraject kan daardoor verschillen van persoon tot persoon. Wekelijks hebben we een overlegmoment waarop wij de cursisten overlopen. Daarbij bekijken we of en hoe ze vooruitgang boeken en of het nodig is om zaken aan te passen wat de aanpak betreft. Als er geen progressie gemaakt wordt, gaan we op zoek naar wat de reden daarvan kan zijn. Eerst kijken we naar de lessen zelf en dan naar het breder kader, waarover we dan in gesprek gaan met de cursist. Op die manier krijgen we ook een goed zicht op de vaardigheden van die persoon waardoor we een werkpost kunnen zoeken die bij hem/haar past.

Wij zijn ervan overtuigd dat iedereen talent heeft. Het is gewoon een kwestie van het tot uiting te laten komen en er een oplossing op maat voor te vinden. Dat is de kerntaak van het Opleidingscentrum.

Wat zijn de uitdagingen en opportuniteiten voor het OC en de afdeling VTO voor de toekomst?

Tine: Dé grote opportuniteit is het openzetten van de lessenreeksen naar andere bedrijven en maatwerkbedrijven toe, zoals het Individueel Maatwerkdecreet voorschrijft. Wat op dit ogenblik nog een issue is, is de opleidingen klaarmaken voor anderstaligen. En dan spreken we niet over Engels, Frans en Duits (lacht). We hebben in WAAK 57 nationaliteiten en evenveel vreemde talen. Een cursus in het Nederlands, Farsi en Swahili geven, is uiteraard mission impossible. We zoeken nu uit hoe we daar op een innovatieve en technologische manier op in kunnen inspelen. Op dit vlak zien we heel veel bewegen, zeker de mogelijkheden die AI biedt zijn ongelooflijk interessant. Dus, ik heb er alle vertrouwen in dat daar een goede oplossing voor uit de bus komt in de nabije toekomst.



Interview Grégory Dewolf

Kun je vertellen wie je bent en wat je doet in WAAK?

Grégory: Ik werk al zo'n 10 jaar in WAAK. Ik ben begonnen als Werkbegeleider Groendienst, waarna ik naar de afdeling Inhouse Enclavewerk ben gegaan. Ik ben zo kunnen doorgroeien tot Teambegeleider in de Kabelassemblage-afdeling en vervolgens Groepsverantwoordelijke in de afdeling Kunststofassemblage, maar op eigen vraag ben ik terug Werkbegeleider Groendienst geworden. Ik miste als Groepsverantwoordelijke het directe contact met de maatwerkers. Dat nauwe contact is voor mij essentieel. Net dat aspect vind ik ook terug in het lesgeven.

Welke lessen geef je?

Grégory: Ik geef de lessen Kwaliteit, Ergonomie, POP/Mijn Werkwaarden en Energiewijzer/Duurzaam denken.

Hoe vind je het lesgeven? Stuit je soms op moeilijkheden?

Grégory: Ik vind het heel leuk. Het is heel intens, dat voel ik achteraf, maar het geeft veel voldoening. Voor mij is het geven van opleidingen het verlengstuk van mijn werk als Werkbegeleider. Zo heb ik heel wat ervaring hoe ik met het doelpubliek kan omgaan, ik begrijp hoe ze denken, hoe je hen kan motiveren, enz. Ik kan ook makkelijk voorbeelden geven uit de praktijk. Behalve in WAAK Metaal-assemblage heb ik overal gewerkt. Dat geeft me bij de maatwerkers geloofwaardigheid. Ze hebben snel door dat ik heel goed weet waarover ik spreek en dat ik niet sta te zeveren. Dat levert respect op en maakt het werken een stuk makkelijker. Wat ik wel niet eenvoudig vind, is omgaan met

verschillen tussen de groepen. Zo kun je 's ochtends een enorm betrokken groep cursisten voor je hebben, terwijl je in de namiddag een groep hebt die weinig meewerkt en enthousiasme toont. Het is een leerproces hoe je daar best mee omgaat. Ondertussen lukt dit al heel goed.

Ben je getraind om les te geven?

Grégory: Ik heb de cursus 'Train the trainer' gevolgd, dat was nuttig en voor de rest krijg ik veel tips en tricks en ondersteuning van de mensen van het OC en mijn collega-vakleraars. Dat helpt enorm. Maar goed, uiteindelijk is de basis trial and error: uitproberen en vaststellen of het werkt of niet. De praktijk van het lesgeven is de beste leerschool.

Hoe ben je er toe gekomen om les te geven in WAAK?

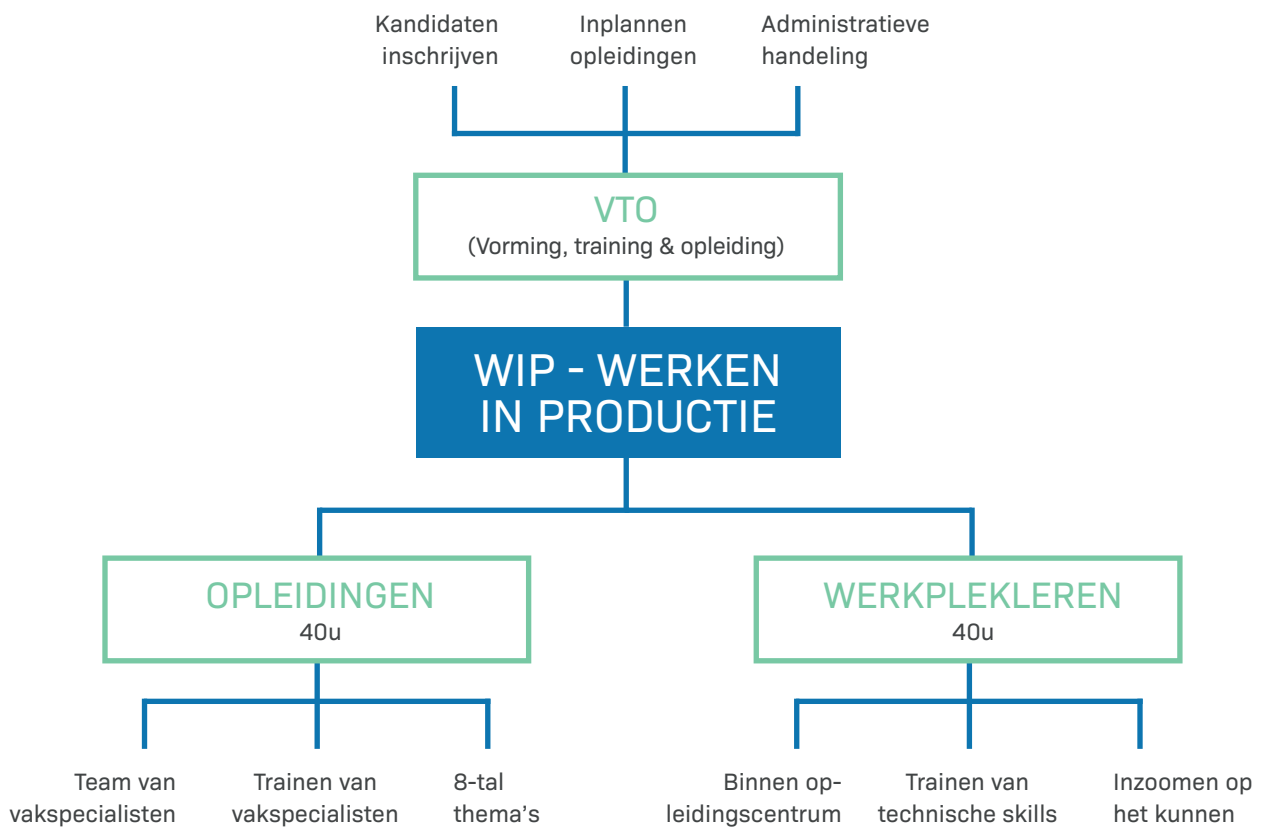
Grégory: Ik had ooit laten weten aan HR-TO dat ik graag les wilde geven. Dat zijn ze kennelijk nooit vergeten. Toen VTO werd opgestart, werd mij de vraag gesteld om als vakspecialist een aantal lessenreeksen te geven, iets waar ik uiteraard volmondig 'ja' op heb geantwoord.

Waar komt de passie voor lesgeven vandaan?

Grégory: Wat mij in mijn job als werkbegeleider aanspreekt, is de combinatie van techniek en het omgaan met mensen. Dat vind ik echt geweldig in mijn job. Je doet mensen groeien door ze te begeleiden en op te leiden. Als vakspecialist komt dit ook terug. Ik vind het geweldig als ik de reactie krijg van mijn cursisten en ze zeggen: "Amai, dat wist ik nog niet, dat is wel interessant." Dat zijn zaken die mijn dag maken! Als lesgever én als werkbegeleider heb je de nodige vrijheid om je job te doen en om je doel te bereiken. Er is een vastomlijnd kader, een doelstelling die moet behaald worden, maar hoe dat gebeurt, dat bepaal ik zelf. Een dergelijke vrijheid heb ik nodig. Ik ben blij dat ik die in WAAK ook krijg.



WAAK: opleidingen WIP: een overzicht!



1.4. Kijkdagen

De economische malaise heeft er niet voor gezorgd dat de 'War for Talent' minder heftig werd in West-Vlaanderen. Zeker wat technische profielen betreft blijft de vraag enorm. In 2023 organiseerden we 3 kijkdagen: Kijkdag Techniek, Kijkdag Maatwerkcoaches en een algemene Kijkdag, die gericht was op allerlei functies voor omkaderend personeel. Net als op de kijkdagen van vorig jaar konden we op heel wat bezoekers rekenen, wat er op wijst dat WAAK zijn potentieel als werkgever blijft waarmaken.

Kijkdag Techniek

14 maart

Op de Kijkdag Techniek hadden we 48 bezoekers te gast, waaruit er 5 nieuwe medewerkers gerekruteerd werden. Het opzet van de Kijkdag? Geen jobs verkopen, maar verhalen uitwisselen en netwerken. We lieten techniekers met techniekers praten, want zij spreken dezelfde taal. Al snel merkte je dat de bezoekers zich herkenden in de verhalen van de WAAK-gidsen. En dat opende deuren. Het werd een mooie wisselwerking over wat ze graag doen en wat hen dagelijks motiveert.



Kijkdag Maatwerkcoaches

14 april

Voor de Kijkdag Maatwerkcoaches hingen we ons karretje aan de Maatwerkcoachescampagne van Groep Maatwerk. Niet alleen voor ons, maar voor alle maatwerkbedrijven in Vlaanderen is het werven van medewerkers die instaan voor de begeleiding van de maatwerkers een moeilijke opgave. Aan de ene kant moeten ze voldoende technisch zijn, maar aan de andere kant moeten ze ook voldoende sociaal zijn en kunnen omgaan met onze maatwerkers. Dat evenwicht is niet iedereen gegeven. Door onze deuren open te stellen voor hen en door met hen in gesprek te gaan, probeerden we hen te overtuigen van een carrière bij WAAK. Uiteindelijk mochten we 35 mensen verwelkomen, waarvan er 5 in dienst zijn genomen!

WAAK Kijkdag

16 november

De grootste jobdag was onze WAAK Kijkdag. Hierop stonden alle jobs voor omkaderend personeel in de kijker: gaande van sales- tot kwaliteitsmedewerkers. Met 120 bezoekers was deze dag een doorslaand succes! Bij veel mensen hoorden we hetzelfde verhaal terugkomen: "Ik woon in de buurt en kom hier vaak voorbij, maar ik had niet verwacht dit hier aan te treffen". Onze machines en wat wij doen om moeilijk werk makkelijk te maken, maakte duidelijk veel indruk. Net dit WOW-effect wilden wij bereiken, want dat is hetgeen wat mensen over de streep trekt om bij WAAK aan de slag te gaan.





1.5. WAAK Metaalassenblage klaar voor de toekomst

Niet alleen onze opleidingen ondergingen in 2023 een ‘extreme make-over’, ook onze Metaalassenblageafdeling kreeg nieuwe impulsen. Directeur Sales en Marketing en in 2023 tijdelijk ook waarnemend Unit Directeur Metaalassenblage, Kristof Hots, zette de structuur van de afdeling op scherp en zorgde voor een betere alignering van de doelstellingen van WAAK Metaalassenblage en de missie en visie van WAAK. Ideaal dus voor Jürgen Baert om in januari 2024 het roer van Kristof over te nemen. We interviewden Kristof en Jürgen over het voorbije jaar en de toekomstige uitdagingen en opportuniteiten van WAAK Metaalassenblage.

Kristof, je hebt zonder al te veel voorbereiding en op korte tijd WAAK Metaalassenblage overgenomen, hoe heb je dat het voorbije jaar ervaren?

Kristof: Ik kende het team van WAAK Metaalassenblage uiteraard al. WAAK Metaalassenblage is een zeer dynamisch team vol ondernemerschap. Ze gaan er altijd 200 % voor. Een dergelijke teammentaliteit maakt instappen veel makkelijker, zeker als je met de boodschap komt dat er een aantal zaken moeten veranderen. Eens alles voor iedereen duidelijk was en ze mee aan boord waren, stonden de neuzen in dezelfde richting en maakten we grote sprongen vooruit. Het is voor een groot stuk dankzij het team van WAAK Metaalassenblage dat ik deze opdracht tot een goed einde heb kunnen brengen en daar ben ik hen ongelofelijk dankbaar voor!

Hoe viel dit te combineren met je functie als Sales- en Marketingdirecteur?

Kristof: Ik zal eerlijk zijn: het viel moeilijk te combineren, maar gelukkig is mijn Sales- en Marketingfunctie een meer centraal gegeven en kan ik daar rekenen op een goed,

zelfsturend team. Unit Directeur zijn, is een operationele functie en dat vergt een fysieke aanwezigheid. Als er zich een bepaalde probleemsituatie voordoet, moet je onmiddellijk de knoop kunnen doorhakken. In Sales en Marketing is die nabijheid minder noodzakelijk, wat uiteraard niet wil zeggen dat het aansturen ervan een ‘walk in the park’ was. Niet alleen voor mij trouwens, maar ook niet voor mijn Sales- en Marketingcollega’s. Ook zij hebben zich aan de situatie moeten aanpassen, wat ze met verve gedaan hebben!

Wat was het afgelopen jaar de grootste verandering in WAAK Metaalassenblage?

Kristof: Doorheen de jaren is de koers van WAAK Metaalassenblage beginnen afwijken van die van WAAK als organisatie. WAAK Metaalassenblage was te veel zoals een klassiek metaalbedrijf geworden. Op zich is daar niets mis mee, maar het aspect ‘maatwerk’, dat eigenlijk de essentie moet zijn van de afdeling, was doorheen de tijd te veel naar de achtergrond verdrongen. Dat strookt natuurlijk niet met de visie en missie van WAAK. En vooral dat, namelijk de doelstellingen van beide terug op elkaar

afstemmen, heb ik dit jaar aangepakt. Dat heeft natuurlijk zijn impact op WAAK Metaalassenblage als organisatie. Zo moeten de expertise en vakkennis bij het omkaderend personeel zitten, maar de uitvoering van het werk, het handenwerk moet volledig door maatwerkers kunnen gebeuren. Het werk moet daarom voldoende makkelijk of eenvoudig te maken zijn zodat het voor hen behapbaar is. Daarom moeten we meer inzetten op grote volumes of repetitief werk dat kan opgedeeld worden in kleinere deeltaken. Voordien was WAAK Metaalassenblage te veel gefocust op uitzonderingen. Het was werk dat specifieke expertise vergde en steeds minder door maatwerkers kon worden uitgevoerd. Daarmee schoten we niet alleen aan onze missie en visie voorbij, het zorgde er ook voor dat onze omkaderingsmedewerkers zich niet meer op hun kerntaak konden focussen: het begeleiden en ondersteunen van onze maatwerkers. Nu is de klemtoon opnieuw verlegd naar duurzaam maatwerk.

Hoe zie je de toekomst in van WAAK Metaalassenblage?

Kristof: Met het bovenstaande recept willen we een betrouwbare industriële toeleverancier worden. Wij willen de 'preferred partner' zijn van bedrijven. We willen dat ze naar ons komen, omdat ze weten dat wij garant staan voor een product dat volledig voldoet aan de door hen gestelde kwaliteitseisen en omdat ze weten dat ze hun product op tijd zullen hebben. Dat zijn onze USP's (Unique Selling Propositions). Als onze productiefLOW om de haverklap verstoord wordt door allerlei uitzonderingen, dan komt dit in het gedrang. Onze sterkte is de fabricatie van plaat tot afgewerkt product, zoals we leveren aan spelers zoals Novy of Smappee. Dat is 'the winning team' voor WAAK

Metaalassenblage en bij deze strategie moeten we blijven!

Jürgen, je bent 'the new kid on the block'. Stel jezelf even voor?

Jürgen: Ik ben Jürgen Baert en ben afkomstig uit Wingene. Ik ben getrouwd, heb één kind en binnenkort komt daar nog een kindje bij. Van opleiding ben ik industrieel ingenieur textiel. Mijn professionele carrière is dan ook bij weefgetouwenproducent Picanol begonnen, waarna ik naar Van de Velde (lingerieproducent) verkast ben. Daar kwam ik voor het eerst in contact met het operationele, wat me enorm boeide. Ik ben op dat traject verder gegaan en ben zo bij snackfoodproducent Poco Loco in Roeselare terechtgekomen. Daar was ik plant manager van de wrapsafdeling. Naast een uitgebreide kennis over tortilla's (lacht) heb ik er ook enorm veel opgestoken over kwaliteit en kwaliteitsaudits. Daarna ben ik Productiemanager Flooring geworden bij Unilin Group. In die context kwam ik vaak in contact met uitgebreide geautomatiseerde systemen, complexe processen en machines, maar ook met mensen. Wat me enorm interesseert, is hoe mens en machine of technologie samengaan, want beide moeten in een logische flow en op harmonische wijze samenwerken. Als het proces niet goed ineensteekt of als de beide niet goed op elkaar afgestemd zijn, gaat het mis.

Hoe komen je vorige werkervaringen van pas als Unit Directeur van WAAK Metaalassenblage?

Jürgen: In WAAK staat het menselijke voorop, maar tegelijk is WAAK – en zeker de afdeling Metaalassenblage – ook zeer technisch. Dat beide aspecten hier samenkomen,



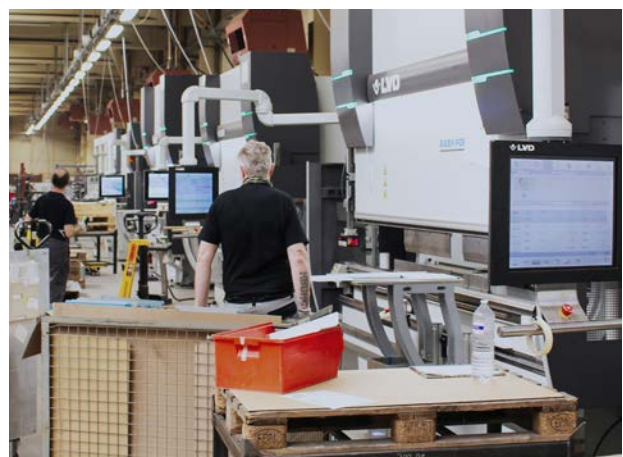


vind ik heel fijn. Ik ben bewust op zoek gegaan naar een maatwerkbedrijf om bij te werken. Ik draag de visie en missie van WAAK een warm hart toe, omdat het ook in lijn ligt met mijn persoonlijke opvattingen. Ik vind dat technologie ten dienste moet staan van de mens. Heel vaak is het omgekeerde het geval, zeker in de reguliere arbeidsmarkt waar er vanuit gegaan wordt dat de mens zich aanpast. In een maatwerkbedrijf waar je werkt met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mag je dit niet verwachten. Daar moet technologie de mens ondersteunen. Dat vind ik mooi aan de visie van WAAK. Technologie wordt er niet gezien als iets dat werk wegneemt van mensen. Integendeel, het verrijkt de job en zorgt ervoor dat mensen qua werk meer mogelijkheden krijgen. Deze visie sluit naadloos aan bij de mijne. Het is zo ontzettend belangrijk dat processen en technologie correct op de mens afgestemd zijn. Dat is de basis van alles. Als dat goed zit, heb je een stevig fundament waarop je jouw bedrijf verder kan uitbouwen.

Is dit dan ook het traject dat je wil vervolgen met WAAK Metaalassenblage?

Jürgen: Dat klopt inderdaad. In eerste instantie wil ik het operationele verbeteren door de bestaande processen onder de loep te nemen, te ‘finetunen’ en deze helpen ondersteunen. Als er daarbij procesissues opduiken, moeten die eerst aangepakt worden alvorens we verdere stappen zetten. Door de basis op orde te zetten, wil ik WAAK Metaalassenblage klaarstomen voor de toekomst. Als er zich dan nieuwe projecten aandienen – en als ze passen in onze strategie van maatwerk – is het de bedoeling dat ze

gestroomlijnd door de fabriek kunnen gaan. Enkel op die manier kun je nieuwe opportuniteiten opvangen en ervoor zorgen dat klanten aan jouw deur blijven aankloppen! Ze kunnen op jou rekenen en weten dat het product dat ze in handen zullen krijgen volledig in orde zal zijn. Met een dergelijke aanpak kun je lange, duurzame partnerships uitbouwen en dat is wat we als maatwerkbedrijf nodig hebben. Ook voor het team van WAAK Metaalassenblage biedt dit veel voordelen, want zij zullen veel minder gefocust moeten zijn op het blussen van brandjes. Hun aandacht zal veel meer kunnen uitgaan naar het begeleiden van de maatwerkers en het faciliteren van hun werkzaamheden. Op die manier is de cirkel helemaal rond en heb je, zoals Kristof stelde, van WAAK Metaalassenblage terug een maatwerkbedrijf gemaakt waar de mens centraal in staat.



1.6. Weggeefpleinen

In 2023 werden onze medewerkers niet gespaard van economische werkloosheid. Dit heeft vooral op onze maatwerkers een grote impact, zeker in maanden met grote uitgaven, zoals september waarin boeken en schrijfgerief voor school moeten aangekocht worden en december waar speelgoed en geschenken voor Sinterklaas en Kerst grote happen uit het budget nemen.

Om dit te compenseren, organiseerden we dit jaar twee weggeefpleinen van en voor WAAK-medewerkers: 'Schoolstraat 105' en 'Weggeefplein Sinterklaas'. In beide gevallen was het concept hetzelfde: medewerkers die oud speelgoed of oude schoolspullen niet langer nodig hebben, konden deze kwijt op het weggeefplein. Zo konden ze andere mensen gelukkig maken, terwijl ze anders op de afvalberg beland zouden zijn. Een mooi voorbeeld van hoe circulariteit voor iedereen voordelen biedt.



1.7. Brood en soep

Normaal gezien organiseren we jaarlijks een heuse Nieuwjaarsdrink, maar niet dit jaar. Het budget dat daaraan gespenseerd zou worden, hebben we geïnvesteerd in drie keer verse soep en brood voor onze maatwerkers. ZOWE (ZORgzaam WERk) zorgde voor de bereiding en de verdeling. Op die manier willen we onze maatwerkers een hart onder de riem steken en tonen dat we er als werkgever voor hen zijn!



1.8. Poetskarren Hoge Kouter

BuSO De Hoge Kouter, de grootste school van Vlaanderen voor buitengewoon onderwijs, is 'hofleverancier' voor wat betreft het aanleveren van stagiairs in WAAK. Velen onder hen worden na hun stage ook in ons bedrijf tewerkgesteld. In De Hoge Kouter worden de leerlingen klaargestoomd voor het bedrijfsleven (OV2 en OV3). Dit is dan ook de reden waarom de school zo dicht mogelijk bij de arbeidsmarkt wil staan en ervoor zorgen dat de lessen zo dicht mogelijk bij de realiteit aanleunen. Om hen daarbij te helpen schonken we de school 3 nagelnieuwe poetskarren. Een mooi duwtje in de rug voor de schoonmaaksters/-makers van morgen!



1.9. WAAK-uniformen en uniforme signalisatie

Sinds de lancering van de nieuwe huisstijl in 2021 willen we die overal zo uniform mogelijk doortrekken, want het is belangrijk dat we als één geheel naar buiten treden. Dat creëert visibiliteit en herkenbaarheid. Geef toe: zie je iemand met een WAAK-blauwe sweater of rugzak op straat, dan weet je direct dat het een collega is. In 2022 begonnen we met het uitdelen van outfits, een proces dat doorliep tot in 2023. Ook werd het dragen van een WAAK-uniform verplicht op de werkvloer.

Hetzelfde gebeurde ook met de signalisatie in WAAK. Doorheen de jaren hadden alle borden een andere look and feel gekregen. Dit jaar hebben we dit aangepakt en alles in dezelfde stijl gegoten. Het resultaat mag er absoluut zijn!





1.10. WAAK Sportbedrijf

WAAK werd voor de periode 2023-24 door Sport Vlaanderen verkozen tot Sportbedrijf. Een mooie pluim op de hoed van VitaWAAK, de werkgroep die instaat voor sport en gezondheid in WAAK (zie ook verder). In WAAK zetten we ons niet alleen in op het promoten van sport en beweging – wat in de context van een maatwerkbedrijf niet altijd evident is. Ons beleid richt zich ook – en met succes – op het algemeen en mentaal welzijn en de gezondheid van onze medewerkers op en naast de werkvloer. Dit kwam niet alleen Sport Vlaanderen ter ore, ook de sociale werkgeversorganisatie, Verso, wijdde er in hun magazine een artikel aan.



2. MENS VERSTERKEN DOOR TECHNOLOGIE EN INNOVATIE

Technologie wordt vaak als een bedreiging ervaren voor wat betreft tewerkstelling. Kijk maar hoe er op de razendsnelle evolutie van AI en ChatGPT gereageerd wordt. In WAAK zijn we het daar niet mee eens. Technologie creëert mogelijkheden voor mensen die anders geen kansen zouden hebben op de arbeidsmarkt. Het dicht de kloof tussen de complexe noden van de markt en talenten en beperkingen van onze medewerkers. Technologie zien we dan ook als één van dé hoekstenen van onze bedrijfsstrategie. Wij beschouwen het als essentieel om onze missie en visie te kunnen realiseren.

2.1. Ergonomie in de kijker



Kunnen meedraaien op de arbeidsmarkt is voor veel mensen een vorm van zingeving, ook al is dat niet altijd even vanzelfsprekend. Afgestudeerd als ergotherapeut werkt Hester van der Steen vandaag als ontwerper en ergonomoos in WAAK. “Wij werken met mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dat betekent dat we kijken wat hun mogelijkheden zijn en welk werk er voor hen is. De grootste uitdaging daarbij is de vaardigheden van een medewerker matchen met de vaardigheden die een bepaalde taak van hen vraagt. Ergonomie is daarbij de sleutel”, aldus Hester van der Steen.

WAAK stelt 2.080 mensen tewerk. Werknemers komen o.a. via doorverwijzers zoals VDAB en GTB in het Opleidingscentrum van WAAK terecht. Daar wordt gekeken naar hun vaardigheden, competenties en interesses. In het Opleidingscentrum (OC) wordt bepaald wie doorstroomt naar de werkvloer en in welke afdeling. Hester van der Steen: “Maatwerkers hebben een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat betekent dat er een kloof zit tussen mens en werk. Die kloof moeten wij sluiten. Dat doe je enerzijds door de mens sterker te maken door bijvoorbeeld trainingen. Anderzijds, en dat is mijn job, maak je het werk eenvoudiger en pas je de omgeving aan. Het is geen ‘die hard’-ergotherapie en mijn opleidingen in ontwerp en management zijn essentieel, maar zonder ergo-achtergrond kan je deze job niet uitvoeren.”

Langetermijnmaatregelen

Het brede spectrum van haar taken legt Hester uit aan de hand van de preventiehiërarchie die uit primaire, secundaire en tertiaire maatregelen bestaat. Primaire maatregelen hebben op lange termijn het grootste effect en zijn erop gericht gevaar te elimineren. Secundaire maatregelen verminderen het contact met het gevaar en beschermen een persoon, waar tertiaire aanpassingen zich beperken tot reactieve noodmaatregelen die iets maar voor korte tijd oplossen. Hester: “Ik werk vooral op dat primaire en secundaire, door de omgeving aan te passen aan onze medewerkers, opleidingen te geven, hulpmiddelen aan te reiken, onderzoek te doen en campagnes in te richten om werknemers te beschermen.”

Een belangrijk aspect van haar job is aanwezig zijn op de productievloer en haar ogen en oren open houden. Hester zet systemen uit om mensen te bevragen en doet ook gerichte rondgangen. Zo kan ze preventie en ergonomie steeds meer naar die primaire pijler verschuiven, op basis van de specifieke context waarin ze werkt. “Momenteel zijn we bezig met een project in de metaalafdeling voor de volledige assemblage van een laadpaal. Daarvoor moet ik het hele proces in kaart brengen, zodat we de risico’s eruit kunnen filteren en onze werkposten kunnen aanpassen. Dat laatste gebeurt in onze ontwerpprojecten: mijn favoriete deel van de job.”

Van nul beginnen

Bij een ontwerpproject vertrekt het team van een machine die niet ergonomisch is en herontwerpen ze die zodat ze wel voldoet aan de eisen en maatwerkers ermee aan de slag kunnen. Recent nog werd een nieuwe spuitgietmachine in gebruik genomen waarvoor WAAK in 2021 de Vlaamse Ergonomieprijs in ontvangst namen. “Als we een machine willen optimaliseren op het vlak van ergonomie kijken we eerst naar wat er al op de markt is. In dit geval vonden we geen geschikte stoel voor een rolstoelgebonden maatwerker om aan de spuitgietmachine te werken. Om aan de niet-rolstoeltoegankelijke machine te werken, deed hij een gevaarlijke transfer. Om de machine toch toegankelijk te maken, moesten we een aangepaste machine laten maken. Dat hele proces is multidisciplinair en alle mogelijke diensten zijn erbij betrokken: de kwaliteitsdienst, maatwerkers, veiligheidsdienst, directie en technische dienst. We vertrekken van de vraag waaraan een machine of proces moet voldoen en schrijven op basis daarvan een lastenboek”, aldus Hester.

Met dat lastenboek gaan ze met een machinebouwer rond de tafel zitten en analyseren ze samen hoe ze ergonomische risico’s kunnen elimineren. Het team bekijkt ook welke maatwerkers precies met de machine aan de slag zullen gaan. Ontwerpprojecten nemen heel wat tijd in beslag. Er kruipt literatuuronderzoek in, maar ook research naar hoe andere bedrijven het aanpakken. Daarna volgen maquettes en prototypes om elke knop op de juiste plek te krijgen. Vandaag zijn al 25 machines herontworpen en in gebruik. “Ik werk in eerste plaats als ontwerper en ergonom, maar in onze ontwerpen staat de mens centraal. Je moet inschatten wat iemand nodig heeft en hoe je de machines aan hen aanpast. Daarvoor is de visie van een ergotherapeut onontbeerlijk.”

Je publiek bereiken

Naast de uitgebreide ontwerpprojecten staat Hester ook in voor campagnes en visualisaties. Hester: “Mensen moeten eerst het belang van ergonomie inzien en pas als dat voldoende is doorgedrongen, kan je verder gaan.” Elke maand maakt Hester een poster, film en workshop



rond een ergonomisch thema, zoals reikafstanden of heffen en tillen. De filmpjes verschijnen op alle schermen en verantwoordelijken kunnen workshops aanvragen voor hun afdeling. “De workshops zijn kort en houden bijvoorbeeld een aantal oefeningen in om na te gaan hoe ver je comfortabel kan reiken met je handen en waar je dus het beste werkt op je tafel. We voorzien ook een fiche als reminder om je materiaal dicht genoeg bij je te zetten op je werkpost.” Bij dit soort acties is het heel belangrijk om voor ogen te houden wie je publiek is. Door het materiaal aan hun vaardigheden en kennis aan te passen, vergroot je de kans dat ze er effectief mee aan de slag gaan.

Het belang van het waarom

Even belangrijk bij de adoptie van nieuwe processen, maatregelen en machines is de samenwerking van het hele team. Een ontwerp mag nog zo ingenieus in elkaar zitten, als de mensen op de vloer het nut er niet van inzien, dan wordt het niet gebruikt. “Dat vind ik een hele moeilijke”, geeft Hester toe. “Hoe hoger je gaat in de preventiehiërarchie, hoe zekerder je bent dat iets gebruikt wordt. Een hele machine die herontworpen is, daar kan je niet omheen. Kleinere aanpassingen laat men soms links liggen. Goede contacten zijn essentieel voor de adoptie van onze preventiemaatregelen. Uitleggen waarom iets een oplossing is, is ontzettend belangrijk. Ik onderbouw mijn advies graag en blijf vaak op dezelfde nagel kloppen. Zo neem ik ook foto’s of filmpjes uit productie mee naar onze algemene vergadering en vraag het hele team welke ergonomische risico’s ze spotten. Zo hou ik iedereen scherp (lacht).”

2.2. WAAK refurbisht Satellics On Board Units: the sequel

In België moeten vrachtwagens vanaf 3,5 ton kilometerheffing betalen. Voor de registratie van het aantal gereden kilometers moeten ze een OBU (On Board Unit) of tolkastje aan boord hebben. Deze worden door het bedrijf Satellic ter beschikking gesteld. Sinds 2020 refurbisht WAAK de OBU'S zodat ze in goede staat blijven. Omdat er geen fouten in het refurbishmentproces mogen sluipen, hebben wij daarom de nodige technologie en controlesystemen geïntegreerd. Het is daarmee een mooi voorbeeld van hoe technologie kansen creëert voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Sinds de opstart van het project in 2020 is het enorm geëvolueerd en uitgebreid: een overzicht!

OBU's zo lang mogelijk in goede staat houden

Sinds 2016 moeten vrachtwagens vanaf 3,5 ton kilometerheffing betalen als ze op de Belgische wegen rijden. Voor de kilometerregistratie moeten ze een OBU (On Board Unit) of tolkastje in de cabine van hun vrachtwagen hebben. In opdracht van de overheidsdienst Viapass stelt Satellic de OBU's ter beschikking aan vrachtwagenchauffeurs. Om de markt te kunnen bedienen, produceerde het bedrijf in totaal 800.000 OBU's. De bedoeling van het bedrijf is om er geen meer bij te maken. Het is dus zaak voor Satellic om de levensduur van de bestaande On Board Units zoveel mogelijk te maximaliseren en ze zo lang mogelijk in goede staat te houden. Sinds 2020 realiseert het bedrijf dit door de toestellen te laten refurbishen door WAAK Kunststofassemblage. De medewerkers van WAAK doen dit in een beveiligde en speciaal daarvoor ontwikkelde zone. Per jaar houden ze zo'n 100.000 OBU's operationeel.

Concreet fungeert WAAK als logistieke hub voor de OBU's, waarbij ze in ontvangst worden genomen en geïdentificeerd (elke OBU is uniek en heeft een eigen ID-nummer). Na de identificatie wordt de OBU gecontroleerd op eventuele visuele of technische schade of mankementen. In functie van deze evaluatie zal de OBU op een later tijdstip software updates krijgen of hersteld worden indien nodig. Voordat de On Board Unit terug naar een volgende gebruiker verstuurd wordt, ondergaat deze nog een laatste opschoonbeurt en een finale controle.

Refurbishment van de OBU's naar een nog hoger niveau getild

Ondertussen loopt het project al drie jaar vlot en is het enorm geëvolueerd. Zo tilden we het project naar een nog hoger niveau door ook de plugs van de On Board

Units te refurbishen en de batterijen te testen op hun geschiktheid voor hergebruik. Tijdens het refurbishen van de OBU's merkte Satellic op dat de batterijen in veel gevallen nog bruikbaar waren of dat ze mits heropladen makkelijk terug in gebruik konden worden genomen. Daarom werd besloten om de batterijen niet langer zomaar te vervangen, maar om ze eerst te testen. Door dit te doen kan +/- 70 % van de batterijen opnieuw in gebruik worden genomen.

Dit is nog niet alles, want Satellic gaat nog een stap verder. Alle OBU's en hun batterijen zijn dankzij hun unieke ID beide volledig traceerbaar. Als onze medewerkers de OBU's scannen, wordt de ID van de OBU gematcht met die van de batterij. Deze informatie wordt geregistreerd en door Satellic in een database opgeslagen. Het bedrijf kan daardoor beter de kwaliteitsevolutie van de batterijen monitoren en vergelijken. Op basis van die gegevens kan het bedrijf kiezen voor de meest duurzame batterijen op de markt, wat er voor zorgt dat er heel wat minder batterijen weggegooid moeten worden. Dit werkt niet alleen kostenbesparend, ook het milieu vaart er wel bij.





Refurbishen van de elektrische plugs van de tolkastjes

De OBU's worden d.m.v. een plug met kabel aangesloten. Uiteraard zijn ook deze onderhevig aan slijtage. Dat is de reden waarom onze medewerkers het vervangen van kabels nu ook opgenomen hebben in het refurbishmentproces. Als ze vaststellen dat een kabel versleten of kapot is, zullen ze de plug en de kabel afknippen, waarna deze laatste wordt vervangen. Ook de plugs worden indien mogelijk hergebruikt. Onze medewerkers halen de kabelrestanten eruit en plaatsen er een nieuwe kabel in. Deze worden trouwens geproduceerd in WAAK, in onze Kabelassemblage-afdeling.

Circulair schoolvoorbeeld: alle componenten hergebruikt

Om kapotte onderdelen te kunnen vervangen, legt WAAK een voorraad van componenten (schermen, plugs, behuizingen...) aan. Deze worden gerecupereerd van OBU's die niet meer gebruikt kunnen worden. Door zo te werk te gaan, moeten er geen nieuwe onderdelen meer bijgemaakt worden. Dit is dan ook de reden waarom het OBU refurbishmentproject een schoolvoorbeeld is wat circulariteit betreft. Quasi alles wordt hergebruikt. Het project toont aan dat winst en de circulaire economie geen tegengestelden zijn van elkaar.



Bekijk hier
de video:



2.3. DAT-Tafel

Onze nieuwe Digitale Assistentie Tafel (DAT) is een mooi voorbeeld hoe technologie de performantie van onze maatwerkers helpt verbeteren en ondersteunen. Camerasystemen zijn niet nieuw, de DAT-tafel is dat wel. Dit is een camerasysteem dat ervoor zorgt dat de maatwerker die aan de tafel werkt geen fouten kan maken. Een enorme evolutie die heel veel mogelijkheden biedt!

De hoogstaande kwaliteit van onze producten is ontzettend belangrijk. Bij het maken van kabels of kabelbomen voor de HVAC-, warmtepompen- of automotive sector geldt omwille van de veiligheid van het eindproduct een *zero-defect norm*. Om dit te kunnen garanderen naar onze klanten toe hebben we heel wat controlepunten in ons systeem ingebouwd. Hierbij maken we niet alleen gebruik van manuele controles, maar ook van cameracontrolesystemen. Dit zijn speciaal ingerichte werkposten die uitgerust zijn met camera's die hoge resolutiefoto's nemen. Het algoritme in het systeem analyseert en controleert het beeld en zal indien nodig aangeven of er fouten ingeslopen zijn. Door het gebruik van cameracontrolesystemen kunnen maatwerkers die een grotere nood hebben aan begeleiding, zichzelf controleren, wat hun zelfstandigheid vergroot.

Onze Digitale Assistentie Tafel (DAT) is een speciaal cameracontrolesysteem. Dit systeem gaat nog een stap verder dan reguliere cameracontrolesystemen. De DAT-tafel is zowel uitgerust met een camera, als een projector. Aan de ene kant kunnen er werkinstructies voor de operator geprojecteerd worden en aan de andere kant controleert het systeem ook zijn werk. Als er een fout ingeslopen is,



blokkeert het systeem en kan de operator niet verder doen tot de fout is opgelost. Pas dan kan de operator verder werken. Op die manier kunnen we ons (en onze klanten) een foutloos resultaat garanderen.

WAAK is expert op vlak van het implementeren van kwaliteitscontrolesystemen en de Digitale Assistentie Tafel is hier een schoolvoorbeeld van. Door dit soort oplossingen kunnen we ook maatwerkers met minder capaciteiten aan het werk zetten zonder dat daarbij extra kwaliteitsrisico's ontstaan.

Tot slot zijn er ook op het vlak van het digitaliseren van werkinstructies veranderingen gebeurd. Digitale instructies zijn op zich niet nieuw, maar de mogelijkheden om deze te programmeren zijn heel wat eenvoudiger en efficiënter geworden. Men heeft hier nu niet langer gespecialiseerde IT-kennis voor nodig, iedereen kan het doen. Het werk van de programmeur kan nu gebeuren door bijvoorbeeld een werkbegeleider. De DAT-tafel biedt dus enorme troeven qua flexibiliteit, wat er op zijn beurt voor zorgt dat er sneller geproduceerd kan worden.





2.4. Nieuwe stripmachine en kabelhaspelrek

Technologie kan moeilijk werk helpen ondervangen. Dit is de reden waarom we dit jaar investeerden in een nieuw kabelhaspelrek van Ramatech Systems in combinatie met een state-of-the-art knip/stripmachine van Komax. Deze laatste wordt gebruikt om (vermogens)kabels op lengte te snijden en om de uiteinden ervan te ontmantelen. Eens dat gebeurd is, worden er nog contacten en krimpkousen aan de ontmantelde draaduiteinden aangebracht. Het kabelhaspelrek zorgt ervoor dat de operator niet constant van haspel moet wisselen als er een andere

kabel gesneden moet worden. Nu kan hij automatisch omschakelen. Op het rek passen 9 haspels, wat genoeg capaciteit biedt voor een volledige dagproductie. De tijdswinst hierbij is enorm, er komt minder tillen en heffen aan te pas en de operator kan zelfstandig werken zonder dat een interventie van een heftruckchauffeur vereist is. De installatie van de machine werd in goede banen geleid door het bedrijf Smans NV uit Turnhout.



3. REALISATIES: DE KRACHT VAN WAAK GEÏLLUSTREERD

Ondanks het economische stormweer - wat op bepaalde afdelingen zoals de Kabelassemblage-afdeling een grote impact had - presteerden we het om voor de dag te komen met een aantal heel mooie realisaties. Crisis of niet, we verzaken nooit aan onze missie en visie en daar mogen we fier op zijn! We geven er nog altijd de voorkeur aan om in zee te gaan met *like-minded* bedrijven die toegevoegde waarde bieden én die duurzaamheid en/of circulariteit hoog in het vaandel dragen.

3.1. Groendienst goes electric

Duurzaam groenbeheer en -onderhoud winnen aan belang. Dat besef is er niet alleen bij ons, ook onze partners worden hier steeds meer van doordrongen. Door hen de mogelijkheden daartoe te laten zien en aan te bieden, willen we ecologie bij iedereen hoger op de agenda plaatsen. We doen dit o.a. door te investeren in het opleiden van onze medewerkers waardoor ze binnen onze Groendienst uitgroeien tot experts op het vlak van duurzame onkruidbestrijding, ecologisch maaien en biodiversiteit, maar ook door ons groenafval te laten verwerken tot groene energie en ervoor te zorgen dat de tools en machines die onze Groendienstmedewerkers gebruiken duurzaam zijn. Wat dat laatste betreft hadden we al enkele teams die volledig elektrisch werkten, maar door een bijkomende investering wordt dit aantal nu verdubbeld.

Expertise opbouwen bij onze medewerkers

WAAK zet sterk in op het opleiden van zijn medewerkers. Zo krijgen maatwerkers die tewerkgesteld zijn bij de Groendienst specifieke opleidingen met betrekking tot biodiversiteit, ecologie, manuele onkruidbestrijding, enz. Ieder Groendienstteam wordt bovendien begeleid door een groenprofessional die zowel binnen als buiten de organisatie zijn competenties en expertise heeft verworven. Een dergelijke expertise komt heel goed van pas bij het plaatsen van natuurlijke wilgenschuttingen en insectenhôtels, inzaaien van bloemenweides en onkruidbestrijding met geen of een minimum gebruik aan herbiciden. Door intensief in te zetten op training zorgen we er niet alleen voor dat onze maatwerkers als mens verder groeien, ook de groenzones en terreinen van onze partners en het milieu worden er beter en gezonder door.

Op duurzame wijze tot stand gebracht

Onze focus ligt niet enkel op het eindresultaat, we willen ook dat dit op een duurzame en ecologische wijze bewerkstelligd wordt. Zo zetten we waar mogelijk steeds meer in op de elektrificatie van ons materiaal. Stelselmatig worden dieselapparaten vervangen door



elektrische toestellen. In het verleden werkten er al 4 Groendienstteams volledig elektrisch, o.a. voor Stad Kortrijk en het clean energy technology bedrijf Vyncke NV. Door een bijkomende investering verdubbelt dit aantal nu en worden ook de teams die voor de Gemeente Lendeledede, Stad Harelbeke en de bedrijven TVH en Unilin aan de slag zijn volledig uitgerust met elektrisch gereedschap. Ook zij voeren duurzaamheid hoog in het vaandel. Wij zijn heel blij dat zij dit project mee ondersteunen en aangezien heel wat andere partners hier ook al interesse in getoond hebben, zijn wij van plan om dit elektrificatietraject in de komende jaren verder te zetten en op te schalen.

Voordelen van elektrisch materiaal

Hoewel het duurzame aspect meest doorweegt, heeft de omschakeling naar elektrische toestellen nog andere voordelen. Vaak zijn deze tools lichter, ergonomischer én gezonder (er is geen uitstoot van verbrandingsgassen!) voor onze medewerkers. Ook dat is voor ons duurzaamheid. Wij bouwen niet alleen langdurige partnerships uit met onze klanten, ook met onze medewerkers is dit het geval. Hun gezondheid en veiligheid primeert te allen tijde. Tot slot is het feit dat elektrische toestellen een pak stiller zijn dan hun door diesel aangedreven tegenpolen ook voordelig. Zowel omwonenden als de omliggende fauna en flora varen er wel bij.



Duurzaamheid: deel van een groter verhaal

Sinds 2022 mag WAAK zich SDG Champion noemen. Dit wil zeggen dat onze activiteiten in overeenstemming zijn met de Sustainable Development Goals of duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties. Onze focus op duurzaamheid, gezondheid en milieu kadert binnen deze bredere context. Als maatwerkbedrijf willen wij de reguliere en maatwerksector tonen dat duurzaamheid en

ondernemerschap geen tegengestelden zijn. Beide gaan hand in hand. Ons elektrificatieverhaal is hier een mooi voorbeeld van. Door hier in te investeren, trekken we gelijkgestemde partners aan die dezelfde waarden hanteren als ons. Het verstevigt bestaande partnerships en creëert nieuwe business.

3.2. Agristo: duurzaamheid, circulariteit en inclusie!

WAAK is met een team van Inhouse Enclavewerk aan de slag bij Agristo, een West-Vlaamse wereldspeler op het vlak van aardappelproducten die zijn thuisbasis heeft in Wielsbeke. Een verhaal van een partnership tussen twee bedrijven voor wie inclusie en duurzaamheid integraal deel uit maken van hun bedrijfsstrategie.





In de puree door arbeidskrapte

Hoewel het Rework-project een vliegende start kende en zorgt voor een betere 'operational excellence', dreigde arbeidskrapte roet in het eten te gooien. Davy Roetjens: "Vroeger hadden we twee Agristo-teams die fulltime met het project bezig waren, maar door arbeidsverloop en de nog steeds heersende arbeidsmarktperikelen bleef er op een gegeven moment maar één team meer over". Omdat Agristo wist dat WAAK ook over een Inhouse Enclaveafdeling beschikt, besloot het bedrijf WAAK te contacteren om dit op te vangen door middel van een Inhouse Enclaveteam.

Volledige ontzorging door WAAK Inhouse Enclavewerk

Bij Agristo werken 5 maatwerkers van WAAK, die dagelijks begeleid worden door een gekwalificeerde maatwerkcoach. Wij stellen het team samen. Als maatwerkbedrijf weten wij welke mensen geschikt zijn voor de job, we kennen hun mogelijkheden, maar hebben ook eventuele struikelblokken in kaart gebracht. Davy Roetjens: "De eerste weken was het wat zoeken hoe we best met het team moesten omgaan, maar door de uitstekende begeleiding van WAAK ging het aanpassen heel snel. Ze ontzorgen ons volledig". In het begin moesten we ervoor zorgen dat de maatwerkers op hun werkplek terecht kwamen en daarbij alle veiligheids- en hygiëneprocedures naleefden, maar ondertussen doen ze dit uit zichzelf". WAAK-Maatwerkcoach Bram Catteeuw beaamt dit: "Iedereen raakte snel op elkaar ingespeeld, je merkt dat de maatwerkers goed bij elkaar passen. Bovendien kon ik voor de dagelijkse werking rekenen op de extra ondersteuning van Thomas Ghekiere die als Rework-begeleider van Agristo ook dagelijks bij het project betrokken is".

Van grasgroen naar frietgeel

Agristo is een West-Vlaamse multinational die aardappelproducten ontwikkelt en produceert. De wereldspeler heeft naast de hoofdvestiging in Wielsbeke, waar hoofdzakelijk frieten geproduceerd worden, ook productiesites in Harelbeke, Nazareth, Tilburg (NL) en Uttar Pradesh (IN). Reeds enkele jaren staat de Groendienst van WAAK in voor het groenonderhoud van de site in Wielsbeke. Sinds de lente van 2023 is er ook een team van Inhouse Enclavewerk van WAAK aan de slag.

Een perfecte friet in een verkeerde zak

Door de inflatie is de prijs voor het produceren van aardappelproducten de hoogte ingeschoten. Het is dus voor Agristo zaak om zo weinig mogelijk 'grondstof' verloren te laten gaan. Het komt echter voor dat er wat fout gaat met de verpakking van de producten (verkeerde datum of foute opdruk bijvoorbeeld) waardoor het uit de productiefloor genomen moet worden. "Zo komt een perfecte friet in een verkeerde zak terecht. Dat willen we niet verloren laten gaan", aldus Ward Claerbout, Legal & External Affairs Manager. Davy Roetjens, Assistent Manager Inpak, treedt hem bij: "In de afdeling Rework herverpakken we die goede producten in de juiste verpakking zodat een kwalitatief product geen afval wordt".



Een kloppend hart voor maatwerk

Tussen de soep en de Agristo-frietten door vertelt Thomas dat hij in een vorig leven voor een diepvriesgroentenbedrijf werkte. Daar maakte hij als begeleider reeds kennis met het begrip maatwerkbedrijf. Toen besloten werd om een WAAK-enclave op te starten, zag Agristo dat zijn ervaring een grote meerwaarde bood: “Ik sta in voor de planning, administratie en ondersteun Bram in de begeleiding van de mensen van WAAK. We maken ze niet alleen wegwijs, we gaan ook met ze in gesprek als er frustraties zijn bijvoorbeeld. Door dit op een kalme en rustige manier te doen, vermijden we in 99 % van de gevallen dat dit verder escaleert”. Bram Catteeuw : “Ik vind het heel fijn dat Agristo ook inspanningen doet voor onze mensen. Zo kregen ze, omdat ze lang moeten rechtstaan, onlangs ergonomische vloermatjes van Agristo. Het bedrijf hoeft dit in principe niet te doen, WAAK staat ervoor in dat ze op een ergonomische manier kunnen werken, maar het feit dat dit wel gebeurt, zegt veel over het bedrijf. Ze hebben een hart voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt”.

Brams collega, Thomas, pikt hierop in en geeft aan dat dit onlosmakelijk verbonden is met het DNA van het aardappelbedrijf: “De medewerkers van WAAK worden door alle Agristo-medewerkers gerespecteerd. Ze komen vaak met elkaar in contact en over de middag lunchen ze samen. Ze worden behandeld als reguliere medewerkers. Ze geven er altijd ‘een patat’ op en zetten zich voor 200 % in. Ze moeten niet onderdoen voor het andere Rework-team (met Agristo-medewerkers). Dat dwingt respect af!”

Duurzaamheid en inclusie

“Duurzaamheid was altijd al belangrijk voor Agristo, maar een tweetal jaar terug is sustainability ook verankerd in de algemene groeistrategie van ons bedrijf”, aldus External Affairs Manager, Ward Claerbout. “Onder deze term scharen wij zowel ons inclusieverhaal – mensen kansen geven die anders moeilijk kansen krijgen – als ook ons circulariteits- en duurzaamheidsverhaal. In het Rework-project komen beide aspecten samen. Kiezen om geen voedsel verloren te laten gaan, levert niet alleen meer winst op, het is ook een duurzame keuze. Je kiest er zo voor om geen grondstoffen te verspillen. Om onze aardappelproducten tot stand te laten komen, verbruiken we behoorlijk wat water. Door de producten opnieuw in de productieketen op te nemen in



plaats van ze helemaal opnieuw te produceren, sparen we op lange termijn heel veel water uit. Hetzelfde geldt voor de energie die wij hiervoor verbruiken en voor de belasting van het land dat gebruikt wordt om onze aardappelen te kweken. De duurzame impact van dit project is groter dan op het eerste zicht lijkt”.

Een rooskleurige toekomst

Voorlopig loopt het project zeer vlot, de toekomst ziet er met andere woorden rooskleurig uit voor de WAAK-enclave. Davy Roetjens: “Uiteraard zal het project op het einde van dit jaar gereviseerd worden, maar aangezien alles heel vlot verloopt, zie ik niet in waarom er iets zou veranderen. In tegendeel, wij zijn van plan om de capaciteit van deze vestiging nog uit te breiden, dus dan zal het zeker alle hens aan dek zijn. Wij zijn dus heel enthousiast om met dit team verder te gaan”.



3.3. WAAK ondertekent ‘Green Deal Natuurinclusieve Parkeerterreinen’

WAAK ondertekende dit jaar mee de ‘Green Deal Natuurinclusieve parkeerterreinen’. Daarmee verbinden we er ons niet alleen toe om de eigen betonoppervlaktes te ontharden en verduurzamen, wij stellen ook onze expertise op het vlak van duurzaam groenbeheer en -onderhoud ter beschikking aan andere bedrijven, steden en gemeenten.

Welcome to the concrete jungle

Nog heel wat Vlaamse steden zijn echte ‘concrete jungles’, volgestort met beton. Gelukkig is dit aan het veranderen. Duurzaamheid en vergroening komen centraler te staan in het beleid van overheden, steden, gemeenten en bedrijven. Zo worden er vaak uitgebreide en van allerlei faciliteiten voorziene groenoases aangelegd. En ontharding is stilaan een modewoord aan het worden. Het beton op marktpleinen, straten, bedrijventerreinen... verdwijnt aan een razendsnel tempo. Wat echter vaak nog over het hoofd wordt gezien zijn parkeerterreinen. In Vlaanderen hebben we er duizenden waarbij de mogelijkheden tot vergroening en verduurzaming legio zijn.

Green Deal: lerend netwerk op hoog niveau

Samen met verschillende andere partners, zoals Stad Kortrijk, Leiedal en Smappee, ondertekende WAAK mee de Green Deal Natuurinclusieve parkeerterreinen. Green Deals zijn een initiatief van de Vlaamse overheid om ondernemingen, steden en sectoren groener te maken. Ze stimuleren de deelnemers om op korte termijn duurzame

projecten op poten te zetten en deze in drie tot vier jaar te realiseren. Ook wil de overheid met de Green Deals samenwerkingen promoten zodat bedrijven, steden en gemeentes van elkaar kunnen bijleren. Een soort lerend netwerk dus, maar op groter en hoog niveau.

Het belang van biodiversiteit

De ‘Green Deal Natuurinclusieve parkeerterreinen’ wil meer doen dan ontharding promoten. De ‘Green Deal’ schuift ook het belang van biodiversiteit i.v.m. ‘wilde bestuivers’ (vlinders, motten, wilde bijen...) naar voor. Op dit vlak is er in Vlaanderen nog heel wat werk aan de winkel. In veel bestaande groenzones wordt er intensief gesproeid tegen onkruid waardoor een goede biodiversiteit geen schijn van kans maakt. De insecten krijgen geen kans om de bloemen te bestuiven bij het zoeken naar voeding en kunnen zo ook geen nestplaatsen maken. En het belang hiervan is veel groter, dan op het eerste zicht lijkt. Biodiversiteit speelt een cruciale rol in het handhaven van het ecologische evenwicht. Een ecosysteem dat in balans is, is beter in staat om zich aan te passen aan aanpassingen of verstoringen, zoals het veranderende klimaat. Een goede biodiversiteit zorgt er m.a.w. voor dat het milieu en de natuur veerkrachtiger worden, wat heel belangrijk is voor de toekomst van onze planeet.

WAAK Groendienst: gespecialiseerd in duurzaam groenbeheer en -onderhoud

Als duurzaam maatwerkbedrijf is dit stimuleren een kolfje naar onze hand. Wij delen onze expertise graag met partners die met ons in zee gaan. Binnen onze Groendienst hebben wij experts die gespecialiseerd zijn in duurzame groenaanleg, -beheer en -onderhoud. Of het nu gaat over de keuze van planten, ecodynamiek, biodiversiteit, waterbeheer... wij beschikken over de noodzakelijke expertise om onze partners correct te adviseren, zodat zij – binnen de scope van hun project – de meest duurzame en evenwichtige keuze kunnen maken. Ook wat het onderhoud ervan betreft, staan we onze klanten graag bij. Onze Groendienstmedewerkers worden hier speciaal toe opgeleid en worden begeleid door groenprofessionals. Zij zijn in staat om onkruid te wieden, snoeien en maaien op een manier die zowel efficiënt is, als ook de biodiversiteit stimuleert. Wie bijvoorbeeld een grasveld op een ecologisch verantwoorde manier wil maaien, mag niet alles weghalen. Enkel bepaalde stukken mogen weggemaaid worden. Onze groenmedewerkers weten dankzij hun uitgebreide plantenkennis welke planten ze niet mogen wieden, omdat ze bijvoorbeeld bepaalde insecten aantrekken die goed zijn voor de grond of de beplanting. Een dergelijke aanpak vergt ervaring en heel specifieke kennis die niet zomaar bij iedereen voorhanden is.



3.4. WAAK verzorgt WO I-oorlogskerkhoven

In opdracht van de Commonwealth War Graves Commission (CWGC) verzorgt de Groendienst van WAAK heel wat WO I-oorlogskerkhoven. De manuele aanpak vergt veel toewijding van onze Groendienstmedewerkers.

Groenonderhoud en -aanleg van WO I-begraafplaatsen

In 2023 werden 27 WO I-begraafplaatsen en herdenkingsplekken officieel erkend als Unesco werelderfgoed. Dat is niet alleen een opsteker voor Vlaanderen en de familieleden van soldaten die hier in de Eerste Wereldoorlog vochten en stierven, het is ook een mooie pluim op de hoed van onze Groendienstmedewerkers die de kerkhoven op orde houden. Onze Groendienst doet dit in opdracht van de Commonwealth War Graves Commission (CWGC) die verantwoordelijk is voor de aanduiding en het onderhoud van de graven.

Een uitgebreide opdracht voor onze Groendienst

Onze medewerkers worden hoofdzakelijk ingezet voor het onderhoud van oorlogsmonumenten en begraafplaatsen. Je vindt hen o.a. terug bij het Poelcapelle British Cemetery, New Irish Farm Cemetery en het bekende Tyne Cot Cemetery. Onze Groendienst is hier minstens 45 dagen per jaar aan de slag (en als het onkruid welig tiert, kan dit ook meer zijn). Het werk wordt verricht door 8 maatwerkers en 1 of 2 werkbegeleiders. Ze staan vooral in voor het wieden van onkruid, invoeren van compost en verwijderen van uitgebloeide bloemen.

Een specifieke aanpak voor groenonderhoud van oorlogskerkhoven

Het groenonderhoud van de oorlogsgraven vergt een specifieke aanpak. Zo moeten onze medewerkers heel secuur te werk gaan. De kerkhoven moeten er te allen tijde piekfijn bijliggen zodat het serene karakter ervan bewaard blijft. Om de oorlogsgraven niet te beschadigen, moet het wieden van onkruid volledig manueel gebeuren. Deze aanpak is niet alleen een praktische overweging, de Commonwealth War Graves Commission draagt ecologie ook hoog in het vaandel. De organisatie wil de natuur



geen onnodige schade toebrengen door het gebruik van pesticiden, een aanpak die ook wij een warm hart toedragen!

Dat deze werkwijze veel toewijding en inzet vraagt van onze medewerkers, zal niemand verbazen. Deze is echter het resultaat van de jarenlange groenexpertise die wij opbouwen bij onze medewerkers. Ze krijgen hiervoor specifieke opleidingen en worden ook 'on the job' opgeleid door hun werkbegeleider, die een echte groenexpert is. Hij overziet het werk en zorgt er als 'single point of contact' voor dat alles naar wens van de klant gebeurt.

Onder de indruk van onze aanpak

De Commonwealth War Graves Commission weet onze aanpak en de inspanningen van onze medewerkers te waarderen. Zo bezochten de CWGC-medewerkers de nieuwe vestiging en kantoren van onze Groendienst (Site Vijverhoek). Onze focus op duurzaamheid, het feit dat we een eigen machinepark met hersteldienst hebben, ons elektrificatieverhaal en hoe wij het werk voor onze maatwerkers organiseren en toch flexibel kunnen blijven, maakten grote indruk.



3.5. 15 jaar samenwerking WAAK en VYNCKE: goede wijn behoeft geen krans

VYNCKE NV, een Harelbeeks bedrijf dat gespecialiseerd is in het ontwerpen en bouwen van energie-installaties, beschikt over een groenzone van 14 ha. Een groot deel ervan wordt in beslag genomen door druivenranken. De druiven zijn bestemd voor de wijn die VYNCKE zelf produceert. Het plukken van de druiven en onderhoud van het terrein gebeuren door de Groendienstmedewerkers van WAAK. Hun focus op duurzaam, ecologisch groenbeheer en -onderhoud is een 'match made in heaven' met VYNCKE's bedrijfsvisie. Het relaas van een mooi, 15-jaar durend groeiverhaal.

Clean energy technology-specialisten worden wijnboeren

VYNCKE NV is een Harelbeekse wereldspeler op vlak van Clean Energy Technology. Het bedrijf bouwt en ontwerpt energiecentrales die thermische energie en/of elektriciteit produceren op basis van biomassa, afval of andere vaste brandstoffen. De onderneming, die opgestart werd in 1912, wordt al sinds jaar en dag geleid door Peter en Dieter Vyncke. Naast engineering – hun medewerkers noemen zich niet voor niets 'Vynckeneers' – is het bedrijf ook gespecialiseerd in wijnbouw. Rond de VYNCKE-vestiging bevindt er zich een groenzone van maar liefst 14 Ha. Het grootste deel ervan wordt in beslag genomen door wijnvelden, de rest is ingevuld met boomgaarden, een korte omloopbos, een ontspanningszone, windmolen...

VYNCKE, een ingenieursbedrijf met een hart voor duurzaamheid

Buitenstaanders zullen hierbij misschien de wenkbrauwen fronsen, maar wie het bedrijf beter kent, zal opmerken dat dit naadloos aansluit bij de visie van het bedrijf. VYNCKE wil, net zoals haar installaties die afval en biomassa in energie omzetten, zoveel mogelijk duurzaam en zelfvoorzienend zijn en daar speelt de groenzone een belangrijke rol in. Zo is het bedrijf in staat om dankzij de windmolen zijn eigen elektriciteit aan te maken en de gebouwen worden volledig verwarmd door het stoken van het hout van het zelf aangeplante korte omloopbos. Maar het gaat nog verder dan dat, want de medewerkers kunnen korte keten-gewijs zelf hun fruit plukken in de boomgaard, en ook het groenafval van de groenzone, wordt volledig gecomposteerd en terug ingezet als meststof. VYNCKE maakt gebruik van wat de natuur biedt, maar geeft het (al dan niet onder een andere vorm) ook terug waardoor er geen belasting voor het milieu ontstaat.



WAAK, een perfecte match met VYNCKE's duurzame visie

Al sinds 2008 worden de terreinen van VYNCKE onderhouden door een Groendienstteam van WAAK. Heel het jaar lang zijn ze er actief. Ze bieden ondersteuning bij de jaarlijkse druivenpluk, snoeien planten en bomen, maaien de grasvelden, wieden onkruid, enz. Onze medewerkers zijn gespecialiseerd in duurzaam groenonderhoud, -beheer en -aanleg zonder dat er van sproeistoffen gebruik wordt gemaakt, wat volledig in het verlengde ligt van het duurzaam karakter van VYNCKE. De laatste jaren zet WAAK Groendienst bovendien ook in op het elektrificeren van haar machinepark. Het team van maatwerkers dat bij VYNCKE aan de slag is, was het eerste dat de overstap maakte, een beslissing die veel bijval kreeg van het management van het bedrijf.



Van WAAK-medewerkers naar Vynckeneers

Niet alleen het streven naar duurzaamheid roept waardering op bij *Commander-in-Chief* Dieter Vyncke. Hij ziet de Groendienst-medewerkers van WAAK als echte 'Vynckeneers'. Na ruim 15 jaar zijn ze integraal onderdeel van zijn bedrijf geworden. Hij weet hen dan ook zeer naar waarde te schatten: "De expertise die de medewerkers van WAAK over de jaren opgebouwd hebben, hun precisie en ordelijkheid vind je bij geen enkele andere Groendienstbedrijf". Het harde werk van de Groendienstmedewerkers levert bovendien ook op. Zo werd VYNCKE's mousserende wijn 'Oosterluys Charming Bubbles' in 2021 beloond met zilver op de gerenommeerde 'Concours des Vins Effervescents du Monde'. Dit jaar werden er zo'n 2.500 kg druiven geplukt en geperst. Dat zal ongeveer 3.000 flessen wijn opleveren waarmee het bedrijf opnieuw naar de prestigieuze prijs zal dingen. "Maar deze keer gaan we voor goud", knipoogt een zelfverzekerde Dieter Vyncke.



Bekijk hier
de video over
WAAK & Vyncke.

3.6. Decathlon: added value bieden bij verpakkingsopdrachten

De afdeling Verpakkingswerk is gespecialiseerd in het verpakken van food en non-foodproducten. In de verpakkingsmarkt maken wij niet alleen het verschil tegenover concurrenten door onze scherpe prijzen en de excellente technische skills van onze medewerkers, die alle gangbare verpakkingstechnieken beheersen, maar vooral ook door strikte kwaliteitsborging en door zeer ver te gaan op het vlak van de service die wij bieden. De combinatie van deze aspecten trekt grote klanten zoals Decathlon over de streep en zorgt ervoor dat ze aan boord blijven.

Toegevoegde waarde bieden bij verpakkingsopdrachten

De afdeling Verpakkingswerk van WAAK is gespecialiseerd in het verpakken van food en non-foodproducten. Net als bij het assembleren van kunststofonderdelen onderscheiden we ons door onze klanten added value te bieden. Dit realiseren wij door doorgedreven kwaliteitszorg, het aan-

bieden van alle gangbare verpakkingstechnieken en een vergaande service. De combinatie van deze drie aspecten maakt het verschil voor klanten zoals Decathlon waar we al ruim 5 jaar nauw mee samenwerken.

WAAK, een one-stop-verpakkingsshop

Decathlon, de gekende internationale Franse sportwinkelketen, is één van onze grootste klanten. Voor hen verpakken we meerdere producten. Omdat deze qua aard sterk uiteenlopen, moeten onze medewerkers meerdere verpakkings technieken in de vingers hebben. Ze worden daar speciaal voor opgeleid. Voor een klant zoals Decathlon die ons meerdere verpakkingsopdrachten toevertrouwt is dit handig meegenomen, want bij WAAK vinden ze alle verpakkings technieken onder één en hetzelfde dak waardoor wij voor hen als het ware een one-stop-verpakkingsshop worden.

Kwaliteit: een foutengevoelig proces foutenvrij maken

Voor klanten met uitgebreide verpakkingsopdrachten (en die beperkt zijn in aantal medewerkers of hoeveelheid productieruimte) speelt kwaliteitsborging een belangrijke rol. Een mooi voorbeeld zijn de schietschijven die wij voor Decathlon verpakken. Op het eerste zicht lijkt het een vrij eenvoudige opdracht ; 'but there's more than meets the eye'...

Zo wil de klant dat er in iedere verpakking 5 schietschijven zitten, niet meer en niet minder. Het is evident dat er in een dergelijk proces makkelijk fouten sluipen: mistellen doordat de aandacht even verslapt, twee schijven die aan elkaar kleven, enz. Om dergelijke fouten uit te sluiten vindt er op het einde van het verpakkingsproces een controleweging plaats. Door het eindproduct op een telweegschaal te plaatsen, kunnen onze medewerkers vaststellen of het aantal schietschijven in de verpakking correct is of niet. De software geeft bovendien ook exact aan hoeveel exemplaren er ontbreken of te veel zijn waarna de verpakker de nodige aanpassingen dient te doen. Door kwaliteitscontroles in het proces te integreren, zorgen we ervoor dat het eindproduct perfect voldoet aan wat de klant wil.

Service, de kers op de taart

Klanten met veel en uitgebreide verpakkingsopdrachten kunnen ervoor kiezen om deze aan WAAK Verpakkingswerk te outsourcen. Onze diensten gaan daarbij verder dan puur het verpakken zelf. Als wij met een klant in zee gaan, zal ons co-engineeringteam dat verantwoordelijk is voor het opzetten van de verpakkingslijn ook het productieproces analyseren. Indien nodig, zullen ze op vlak van efficiëntie en kwaliteit de nodige bijstellingen voorstellen en in overleg met de klant implementeren. Ook in de product conceptfase ondersteunen onze ingenieurs de klant. Zo wilde Decathlon in het voorbeeld van de schietschijven dat de verpakking ecologisch en 100 % recycleerbaar zou

zijn. In samenwerking met hen ontwikkelden we daarop een verpakking die aan deze vereisten voldeed. Dit is een schoolvoorbeeld van de service die wij klanten bieden, maar in het geval van Decathlon gaan we zelfs nog een stap verder. Zo fungeren we als een logistieke hub waarbij we goederen rechtstreeks ontvangen en inspecteren, indien nodig zelf componenten sourcen en rechtstreeks in hun ERP-systeem werken. Voor Decathlon doen we dus veel meer dan enkel verpakken, we bieden hen een totaalservice waarbij ze maximaal ontzorgd worden.

Decathlon, groot belang aan duurzaamheid en sociaal engagement

Decathlon is een bedrijf dat groot belang hecht aan duurzaamheid, CO2-impact en sociaal engagement. Ze willen dan ook met partners werken die diezelfde waarden hanteren. Ze zien hier streng op toe en onderwerpen hun leveranciers en subcontractors aan diepgaande company audits. Als één van de 28 Vlaamse SDG Champions en één van de grootste spelers binnen de sociale economie voldoen wij hier aan. Dat klanten zoals Decathlon dit ook naar waarde weten te schatten, is voor ons een mooie surplus. Het spreekt dan ook vanzelf dat wij voor hen met veel plezier 'the extra mile' afleggen.



Bekijk hier de video.



3.7. Manuele montage batterijpakketten: kwaliteit op de eerste plaats

WAAK is gespecialiseerd in manueel montagewerk. Zo assembleren we laadpalen en alarmcentrales en recent voegen we daar nog het samenstellen van batterijpakketten aan toe. Voor de opdracht werd een montagelijijn opgezet. Door de integratie van kwaliteitscontrolesystemen zorgen we ervoor dat het eindproduct perfect voldoet aan de door de klant gevraagde kwaliteitsvereisten.

Alomtegenwoordig: batterijpakketten of -modules

Batterijpakketten of -modules zijn tegenwoordig overal aanwezig en worden gebruikt in verschillende toepassingen waarin grote hoeveelheden elektrische energie nodig zijn. Je vindt ze bijvoorbeeld terug in hybride of elektrische voertuigen (EV's), energieopslagsystemen (bv. zonnepanelen in combinatie met een thuisbatterij), noodstroomvoorzieningen en powerstations en medische apparatuur.

WAAK, gespecialiseerd in manuele montage

WAAK is gespecialiseerd in montagewerk. Zo assembleren we alarmcentrales en laadpalen voor elektrische auto's waarbij we de mechanische en elektrische componenten in de bekisting aanbrengen. Aan dit lijstje kunnen we nu ook het samenstellen van batterijpakketten toevoegen. Recent zetten we hier een montagelijijn voor op.

Productontwerp en montageproces onder de loep

Als we onze vleugels onder een project zetten, worden we graag van bij de start betrokken. Daarbij nemen onze co-engineeringsteams in samenspraak met de klant het



productontwerp onder de loep. Soms kan men door middel van een eenvoudige conceptwijziging vermijden dat er zich bepaalde kwaliteitsrisico's voordoen. In tweede instantie wordt het productie- of montageproces geanalyseerd. Dat doen we om het werk voor onze medewerkers, die vaak nood hebben aan vast omlijnde opdrachten, behapbaar te maken. Tegelijk zorgen onze ingenieurs ervoor dat de montagestappen perfect op elkaar aansluiten, wat zorgt voor een kwalitatief eindresultaat.

Toegevoegde waarde bieden d.m.v. kwaliteitsborging

Onze strikte kwaliteitsborging is één van de belangrijkste redenen waarom klanten voor WAAK kiezen. De klant wil er zeker van zijn dat hij op het eind van de rit een product zal bekomen dat aan al zijn wensen voldoet. Naast de procesborging gedurende het montageproces integreren wij waar wenselijk SPC (ofwel 'statistic process control'). Tijdens een eindtest worden specifieke batterijmetingen uitgevoerd en geëvalueerd. Dit resultaat wordt geregistreerd en gerapporteerd aan de klant die de informatie op zijn beurt kan aanwenden om de batterijkwaliteit nog verder te verbeteren.



Bekijk hier
de video.

3.8. Cleaning tools met toegevoegde waarde

Het doel van WAAK Kunststofassemblage is *value added plastics* creëren. Dit wil zeggen dat door bewerkingen op een kunststofproduct toe te passen, het product extra functionaliteiten of voordelen toebedeeld krijgt. Van lasermarkering, tot poederlakken en tampondrukken,

WAAK beschikt over alle technieken om de 'blanco' schoonmaakgereedschappen te personaliseren. In 2024 zal WAAK Kunststofassemblage de focus sterk leggen op haar cleaning tools. Dit zijn de enige producten die WAAK zelf produceert en in de markt zet.



WAAK Kunststoffassemblage: 'value added plastics' creëren

De strategie van WAAK Kunststoffassemblage is erop gericht om 'value added plastics' te creëren. Dat wil zeggen dat we, door één of meerdere bewerkingen op een kunststofproduct toe te passen, we aan de basiseigenschappen van een product extra functionaliteiten of voordelen toevoegen. Deze kunnen van esthetische of functionele aard zijn en resulteren in een product dat duurzamer, ergonomischer, efficiënter en aantrekkelijker qua uitzicht is. Op die manier creëren we toegevoegde waarde. Niet alleen voor wat het product betreft, ook voor onze klanten die het product in de markt zetten. Een mooi voorbeeld van deze strategie zijn onze cleaning tools.

Cleaning tools: van private label naar door-gedreven personalisatie

WAAK produceert een breed aanbod aan private label cleaning tools, zoals telescoopstelen, reservoirstelen en ALL-FIX ophangsystemen. WAAK biedt haar klanten de mogelijkheid aan om de basisproducten te personaliseren en aan te passen zodat de klant deze in zijn productgamma kan opnemen. Zo kunnen we lasermarkeringen aanbrengen, een in-mold logo voorzien, tampondrukken, de huiskleuren van de klant in de kunststof integreren, een logo printen, enz. Op het vlak van functionele 'added value' kan WAAK een product bijvoorbeeld anodiseren of poederlakken met een gripbevorderende antislipcoating. Een dergelijke behandeling bevordert de ergonomie en uitstraling van het product.

Cleaning tools gericht ontwikkelen

Ten slotte bieden we onze klanten ook de mogelijkheid om onze bestaande cleaning tools door te ontwikkelen. Zo kunnen we op vraag van de klant onze bestaande

basisproducten aanpassen zodat de klant specifieke add-ons, zoals bijvoorbeeld een klanteigen handgreep, kan toevoegen. Onze producten kunnen ook aangepast worden aan de connectie van de klant waardoor zijn producten en toebehoren complementair worden met de onze. Door een dergelijke personalisatie krijgen klanten de mogelijkheid om 'blanco' schoonmaakgereedschappen klanteigen te maken waardoor ze perfect geïntegreerd kunnen worden in hun eigen productgamma.

Lokaal geproduceerd: zekerheid en gemoedsrust voor de klant

WAAK Kunststoffassemblage beschikt als Europese fabrikant over de meest gebruikt technologieën en machines. Wat je als klant dus ook wenst van kunststofbehandeling, de kans is groot dat wij het kunnen realiseren. Doordat de productie lokaal gebeurt en alle bewerkingen onder éénzelfde dak plaatsvinden, is ook de leverbetrouwbaarheid voor de klant veel groter. Om het product tot stand te laten komen, zijn er geen meerdere tussenstops noodzakelijk, de klant moet zich maar tot één adres wenden. Tot slot is de uitgebreide softwarematige kwaliteitsborging – in het productieproces integreert WAAK meerdere kwaliteitscontrolepunten – voor de klant de kers op de taart. De klant is te allen tijde zeker van de gewenste kwaliteit en hoeveelheden.

Focus op duurzaamheid, circulariteit en CO2-impact

Met een SDG Champion Award op zak draagt WAAK duurzaamheid en circulariteit hoog in het bedrijfsvaandel. Zo zijn al een aantal producten beschikbaar in gerecycleerde kunststof. Waar mogelijk en indien beschikbaar proberen we zoveel mogelijk over te schakelen naar het gebruik van (lokaal) gerecycleerde kunststoffen. Door als klant samen te werken met een lokale leverancier die gebruik maakt van circulaire grondstoffen, verklein je jouw CO2-voetafdruk, wat dan weer een positief effect met zich meebrengt voor de CO2-boekhouding van je bedrijf.



Bekijk hier de video.

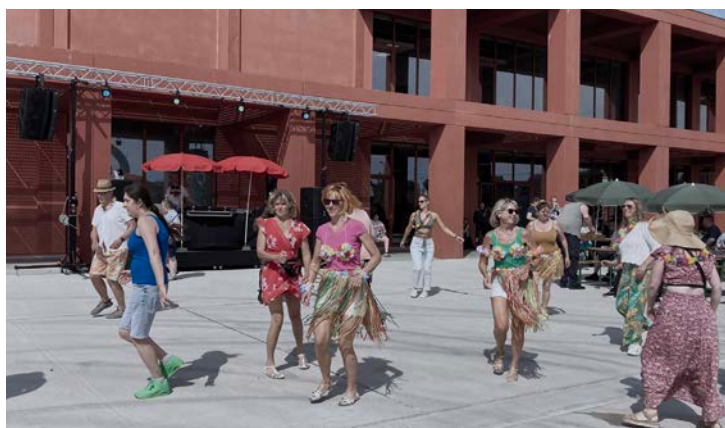


4.
WAAK,
EEN HECHTE
COMMUNITY

Dé kracht van WAAK is niet onze machines, niet ons nieuwe ERP-systeem, niet onze technologische knowhow... De ware kracht van WAAK schuilt in onze mensen. Hoe divers ze op individueel vlak ook mogen zijn, in WAAK vormen ze één groep die samen vooruit wil en één gemeenschappelijk doel nastreeft: onze missie en visie realiseren. Wij zetten ons samen in om door middel van werk onze levens beter te maken. De WAAK-community, dat is de ruggengraat die WAAK vormt en te allen tijde overeind houdt.

4.1. WAAKiki 2.0

Love in the air, uitgelaten mensen en lachende gezichten, zo kan je WAAKiki 2.0 best omschrijven. Net zoals vorig jaar was het de perfecte start van de zomer!



4.2. Opstart VitaWAAK

In het verleden waren er al verschillende werkgroepen in WAAK betrokken bij het organiseren van activiteiten rond sport of gezondheid. Dit jaar werd besloten om alle acties te bundelen. Om dat in goede banen te leiden, werd hiervoor één overkoepelende werkgroep in het leven geroepen. Enter: VitaWAAK.

VitaWAAK staat in voor alle gezonde initiatieven die in WAAK georganiseerd worden: van gratis fruit op het werk tot 'start to run'- en rookstopsessies, de ontbijtactie en wekelijkse vrijdagwandeling. Voldoende beweging en een gezonde levensstijl vinden wij ontzettend belangrijk. We doen er dan ook alles aan om dit bij onze medewerkers zoveel mogelijk in de kijker te zetten en hen te overtuigen om hieraan deel te nemen.



4.3. WAAK triple challenge, samen sporten voor het goede doel



Met het loopteam nam WAAK dit jaar deel aan 'Kortrijk Loopt', een loopevent in de Kortrijkse binnenstad. Op zich is dat niet uitzonderlijk, maar omdat we als maatwerkbedrijf G-sport een warm hart toedragen, namen we deze keer deel in het kader van de 'Triple Challenge'. Daarbij namen we Ella Dubus (dochter van collega Dominique Dubus), die door een spierziekte (spastische quadriplegie) rolstoelgebonden is, tijdens de wedstrijd op sleeptouw. Onze lopers duwden elk om beurt haar sportrolwagen tot ze samen over de finishlijn kwamen. Dit deden we niet alleen om Ella een fantastische dag te bezorgen, met onze deelname zetten we ook inclusief sporten in de kijker en zamelden hier geld voor in (gaat o.a. naar de aankoop van sportrolstoelen). Achteraf kreeg onze deelname nog extra visibiliteit op het 'Triple Impact Event', waar Dominique Dubus namens WAAK de Triple Challenge Award in ontvangst mocht nemen.

4.4. Sterk lokaal verankerd: WAAK, duurzame held van Gemeente Kuurne

In september werden we door de inwoners van de gemeente Kuurne genomineerd om 'Duurzame Held' te worden. Ze vonden dat we "als SDG Champion en 'duurzaamheidsvaandeldrager' een voorbeeldfunctie vervullen". We zijn als bedrijf ontzettend blij dat we ook sterk lokaal ge-

dragen worden. Vooral het nieuwe Opleidingscentrum en onze opleidingen kregen veel bijval. Het Kuurnse gemeentebestuur was zeer onder de indruk van de manier waarop wij onze maatwerkers trainen en sterker maken.



4.5. ZOWE x Labadoux, een perfect match

Het initiatief Zorgzaam Werk (ZOWE) van WAAK en 'de branding' nam in het voorjaar deel aan het Community Art-project van folkfestival Labadoux. Hiervoor maakten de ZOWE-medewerkers kleurrijke vlagwimpels die ze beschilderden. Labadoux zet al sinds jaar en dag in op social art waarbij er op het festival ook ruimte voorzien wordt voor artistieke projecten van mensen met een fysieke beperking en/of psychische of sociale problemen. Na het festival werden de ZOWE-medewerkers verrast door de organisatie van Labadoux die een leuk, zelfgemaakt aandenken aan het festival meegebracht hadden. Een mooi gebaar dat we enorm op prijs stellen!





4.6. WAAK, een bedrijf van Olympische kampioenen

Heel wat WAAK-medewerkers zijn G-sportbeoefenaars. Twee van hen, Eveline Desmedt (voetbal) en Yline Callens (badminton), vielen dit jaar in de prijzen op de Special Olympics World Games in juni in Berlijn.

Yline Callens werkt in de afdeling Verpakkingswerk voor o.a. Decathlon, Anziplast en maakt de stoelgangtesten voor dikkedarmscreening verzendklaar. In haar vrije tijd badmintont ze op hoog niveau. Voorafgaand aan haar olympische deelname werd ze samen met haar team gevolgd door VRT en werd er hiervan een mooie reportage gemaakt. Haar sportieve inspanningen vertaalden zich op de Special Olympics in een bronzen medaille.

Ook Eveline Desmedt zette een prestatie neer om 'U' tegen te zeggen. Eveline werkt in WAAK bij de afdeling Inhouse Enclavewerk, maar daarnaast is ze ook aanvoester van de Special Flames. Samen met haar team wist ze zich voor de finale tegen Rwanda te plaatsen. Wat begon met een 0-2 achterstand werd in de 2e helft en na een razend spannende strafschoppenreeks omgezet in een klinkende overwinning.

We zijn heel blij dat de maatschappij meer aandacht krijgt voor G-Sport en dat events zoals de Special Olympics steeds meer 'in the picture' komen te staan. Door in mensen te geloven en door er tijd en inspanning in te steken, haal je hun talent naar boven en laat je



mensen groeien. 'Don't judge a book by its cover', zo luidt het Engelse spreekwoord, want dan sla je de spreekwoordelijke bal mis. In ieder mens schuilt talent en als maatwerkbedrijf delen wij deze visie, want wij zien dit dag na dag in de praktijk.

4.7. Rookstop: samen van de sigaret af

De gezondheid van onze medewerkers ligt ons nauw aan het hart. Dat is dan ook de reden waarom wij een 'stoppen met roken'-programma in leven geroepen hebben. Dit jaar hebben er zich 22 deelnemers ingeschreven. Onder leiding van tabakologe Isabel Malfait (Nutrisa) worden onze medewerkers in kleine groepjes van de sigaret afgeholpen: door samen te praten over hun motivatie, tips en tricks uit te wisselen en hen hulpmiddelen aan te reiken.



4.8. 11.Trail, lopen met WAAK als decor



In het voorjaar vond de 11.Trail Kuurne plaats en die liep dwars door WAAK. Naast ons eigen loopteam liepen of wandelden er ruim 500 enthousiaste mensen mee. WAAK-DJ's Nico en Christophe zorgden er met hun pompende beats voor dat de pas er goed in bleef.

Veel deelnemers vertelden dat ze van Kuurne of Kortrijk afkomstig zijn en blij waren dat ze dankzij de loop WAAK eens van binnenuit konden zien. Met zoveel interesse in ons bedrijf zijn wij uiteraard heel blij!



4.9. Vergroening

Met de ondertekening van de Green Deal 'Natuurinclusieve Parkeerterreinen' leggen we ons toe op het verduurzamen en ontharden van onze en andere betonnen terreinen. Zowel in onze Kabelassemblage- als onze Dienstenafdeling staken we al de handen uit de mouwen en hebben we schitterende groenzones aangelegd waar het in de lente en zomer heerlijk toeven is. Bovendien is het ook leuk om te kunnen uitpakken met een mooi groen staaltje van ons eigen kunnen!



4.10. Notélé op bezoek



Steeds meer zuiderburen vinden de weg naar de (krappe) Vlaamse arbeidsmarkt. Bij WAAK werken een 40-tal medewerkers uit Wallonië (vooral uit de provincie Henegouwen). De Waalse TV-zender Notélé kwam langs om enkele Franstalige collega's en onze Algemeen Directeur Tim Vannieuwenhuysse te interviewen. Ze waren zeer geïnteresseerd in hoe wij taal- en afstandsdrempels wegwerken.

Onze Franstalige medewerkers getuigden dat de bussen (naar Moeskroen bv.) die wij inleggen en de taalcursussen (we investeren jaarlijks zo'n 150.000 euro in lessen Nederlands) hen sterk vooruit helpen en ervoor zorgen dat ze zich hier niet geïsoleerd voelen op de werkvloer. Welke taal je ook spreekt of wat je nationaliteit ook is, in WAAK ben je integraal deel van ons team!

4.11. WAAK en kunst, een mooie match!



Holly wordt CEO

DURF 2030 brengt medewerkers WAAK in contact met kunst

Kunst en maatwerkbedrijven, het lijkt geen evidente combinatie. Als maatwerkbedrijf zijn wij echter niet aan ons proefstuk toe. Met de samenwerking met platform DURF2030 en kunstenaars An Verstraete voegden we dit jaar een mooi, nieuw hoofdstuk aan dit verhaal toe. Het artistieke project 'Holly wordt CEO' brengt onze medewerkers in contact met kunst en laat hen erover nadenken en in gesprek gaan. Kortrijks schepen van Cultuur, Axel Ronse, en de pers kwamen poolshoogte nemen en zagen dat het goed was.

DURF2030

DURF2030 is een Kortrijkse platform dat onderzoekt hoe kunst en creativiteit impact kunnen hebben op maatschappelijke uitdagingen. Recent lanceerde het platform 'DURF WERKT', een traject waarin werd nagedacht over de toekomst van werk. Daarvan is dit project een eerste uitkomst. Met dit project ondersteunt DURF2030 ook de kandidatuur van Kortrijk als Europese Culturele Hoofdstad in 2030.

WAAK niet aan proefstuk toe

Toen DURF2030 op zoek ging naar (lokale) partners om mee samen te werken, viel hun oog al snel op WAAK. De combinatie van kunst en maatwerkbedrijven lijkt op het

eerste zicht niet evident, maar wij waren niet aan ons proefstuk toe. Zo zetten we een aantal jaar terug mee onze schouders onder het WO I-herdenkingsproject "Coming World Remember Me" waarvoor we 200.000 unieke kleien beeldjes maakten.

Over kunst in gesprek gaan

Voor het DURF WERKT-project gaan we in zee met kunstenaars An Verstraete die twee weken lang post vat in onze refter. Tijdens de pauzes experimenteert ze er met haar eigen werk in de hoop de verbeelding van passanten te prikkelen. Ze biedt onze medewerkers bovendien ook de mogelijkheid om met haar over kunst in gesprek te gaan. "Ik wil mensen laten nadenken over schoonheid. Ik dring mijn werk niet aan hen op. De medewerkers van WAAK komen naar mij en vertellen wat ze erin zien en of ze het mooi vinden of niet", aldus An Verstraete.

Sociaal karakter

Holly's Region' is de naam van An Verstraetes beeldende wereld. De kunstenaars maakt kleine tableaus met scènes die grenzen aan de wereld van het theater en een sterk vertellende kracht hebben. Holly is het alter ego van de artieste en vormt de bemiddelaar tussen haar werk en het publiek. Net dat sociale aspect spreekt aan. "Bij An





Verstraetes kunstwerken wordt - net zoals in sommige toneelstukken - het publiek betrokken in het verhaal. De artiest wil het publiek niet per se een boodschap meegeven. De betekenis van het werk komt tot stand doordat het publiek en de artiest met elkaar in gesprek treden. Op die manier komen mensen, die zelden of nooit de kans krijgen om kunst te ervaren, er toch mee in contact. Dat vormt de grote meerwaarde van het project”, aldus Nicolas Galle, HR Projectleider in WAAK.

Verschillende werelden samenbrengen

“Net als initiatiefnemer DURF2030 brengt WAAK verschillende werelden samen die veraf van elkaar staan. We zijn ontzettend trots dat we ook de wereld van de kunst in ons bedrijf kunnen binnen brengen. Als je ziet hoe onze maatwerkers erop reageren, dan weet je dat het project nu al zeer geslaagd is”, aldus Tim Vannieuwenhuysse, Algemeen Directeur van WAAK. Axel Ronse, Kortrijks schepen van Cultuur, die het project kwam bewonderen, is het daar roerend mee eens. Volgens de schepen zijn er heel veel Vlaamse bedrijven die een band hebben met kunst, maar zo stelt hij, er is een groot verschil qua beleving tussen kunst kopen en in je bedrijf tentoonstellen en een artiest ‘live’ laten creëren in je bedrijf. De schepen van Cultuur hoopt dan ook dat dit project andere bedrijven zal inspireren om hetzelfde te doen.



Memento Festival

Memento Festival: door kunst mensen een blik achter de schermen van WAAK bieden

Jaarlijks vindt in Kortrijk het Memento Festival plaats. Het woordkunstenfestival wordt georganiseerd door de Kortrijkse stadsdichteres Astrid Haerens. In 2023 was het centrale thema van het festival ‘werk’. Astrids zus, Heleen Haerens, werkt in WAAK in de afdeling Kabelassemblage en deed dit jaar mee aan het festival. In dat kader schreven Heleen en Astrid elkaar brieven waarbij ze elkaars leef- en werkwereeld belichtten.

Om Heleens wereld nog beter te begrijpen, kwam Astrid een paar dagen meedraaien in de Kabelassemblage. Achteraf wist ze te vertellen dat ze enorm veel respect gekregen heeft voor wat Heleen en haar collega’s realiseren. Ze ondervond aan den lijve dat hetgeen wat ze dagelijks doen heel veel expertise en skills vereist. Twee van de brieven die ze elkaar schreven werden op twee enorme houten borden geprint en prijken dit voorjaar op de verlaagde Leieboorden. Heleen vertelde ons dat ze het een heel fijne ervaring vond en dat ze door haar deelname wilde tonen wat WAAK allemaal doet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat er een zo groot engagement te vinden is onder onze medewerkers en dat ze ook bereid zijn om dat naar buiten toe uit te dragen, daar kunnen we alleen maar ontzettend blij, trots en dankbaar voor zijn!





5. DUURZAAMHEIDS- VERSLAG

5.1. Kerncijfers

MWB-nr: 110133
Benaming: WAAK Maatwerkbedrijf vzw
Provincie: West-Vlaanderen
Toestand op 31.12.2022

5.1.1. Werknemers 31/12

GRI code*

A. CMW (KOPPEN INCL. LANGDURIGE ZIEKEN)

GRI 102-8

CMW leeftijd

	Aantal CMW	
	mannen	vrouwen
tot 20 jaar	4	1
21 tot 30 jaar	142	91
31 tot 40 jaar	152	133
41 tot 50 jaar	187	163
51 tot 60 jaar	260	273
boven 60 jaar	50	38
Totaal	795	699
Algemeen totaal	1.494	

CMW ondersteuning

Loonpremie	Begeleidingsgraad		
	laag	midden	hoog
40%	5	19	0
45%	0	246	14
50%	0	3	4
55%	0	3	0
60%	0	2	1.198
65%	0	0	0
75%	0	0	0

B. FUNCTIES NIET-CMW (KOPPEN INCL. LANGDURIGE ZIEKEN)

GRI 102-8

	Koppen		VTE
	mannen	vrouwen	Totaal
Werkvloerbegeleider (*)	109	64	166,4
Werkvloerbegeleider arbeidszorg	4	13	14,3
Medewerkers sociale dienst (cf. maatwerk)	2	8	8,3
Ander begeleidend personeel (**)	0	0	0
Organisatie ondersteunend en coördinerend personeel (***)	61	48	97,4
Productie	118	102	185,6
Totaal	294	235	472
Algemeen totaal	529		

C. SUBSIDIE EN ONDERSTEUNINGSVORMEN

GRI 102-8

	CMW		Niet-CMW	
	personen	VTE	personen	VTE
Sine	160	134,7	57	54
Doelgroepvermindering jongeren Vlaanderen	56	52,2	6	6
Doelgroepvermindering geen recente duurzame werkerv.	5	3,4	13	12,1
Sociale maribel	9	7,4	35	32,4
Ander: art 78 (moeilijk te plaatsen werklozen)	0	0	23	18,8

D. ANDERE STATUTEN NIET IN LOONDIENST

	Aantal CMW	
	mannen	vrouwen
Artikel 60	23	20
Vrijwilligers	9	7
AMA WSE	30	25
AMA WVG	33	24
Brugprojecten	0	0
Werkgestraften	0	0
Andere	0	0
Totaal	95	76
Algemeen totaal	171	

5.1.2. Uitstroom/instroom tijdens het jaar

GRI 203-2

Uitstroom°	CMW	Ander
Pensioen	17	14
Werkloosheid met bedrijfstoeslag	33	2
Ontslag werkgever	4	5
Andere reden	58	53

Instroom	60 hoog	45 hoog	45 midden	45 laag	Andere
PSP	/	0	/	/	/
PmAH	114	9	15	/	/
UKW	/	/	/	0	/

5.1.3. Doorstroom WOP tijdens het jaar

Extern (naar NEC)	7
Intern (naar ander statuut)	53

5.1.4. Arbeidsongevallen tijdens het jaar

GRI 403-2

Aantal arbeidsongevallen	102
Met werkverlet	79
Zonder werkverlet	23
Aantal arbeidsongevallen woon-werk	41
Frequentiegraad	37,15
Werkelijke ernstgraad	0,76
Globale ernstgraad	1,82
Registratie incidenten of bijna ongeval	1
Incidenten of bijna ongevallen	9

(1 = registratie; 0 = geen registratie)
indien u deze registreert

5.1.5. Milieu

WATERVERBRUIK (in m ³)	10.292
GASVERBRUIK (in kwh)	4.594.000
ELEKTRICITEITSVERBRUIK (in kwh)	2.529.000
waarvan % eigen productie (****)	41 %
Mazoutverbruik (in m ³)	0
Geothermie (in kwh)	0
Aantal afvalstromen	14

GRI 303-1

GRI 302-1

GRI 302-1

GRI 302-1

GRI 302-1

GRI 302-1

GRI 302-1

(Hoofd) transportmiddelen woon werk totaal personeel (%):

GRI 305-1

Gemotoriseerd privé-voertuig(°°)	43 %
Te voet	1 %
Per fiets	28 %
Openbaar vervoer (°°°)	22 %
Ander	6%
Totaal	100%

5.1.6. Klanten

GRI 102-2

% omzet	%
Reguliere bedrijven	94 %
Overheid (°°°°)	4 %
Particulier	1%
Andere (o.a. sociale economie, ...)	1 %
Totaal	100%

Activiteiten

(1 = van toepassing, 0 = niet van toepassing)

Biologische landbouw	0
Bouw en renovatie	0
Digitalisering en scanning	1
Drukkerij en grafische afwerking	0
Elektronica	1
Enclave	1
Energiesnoeiers	0
Farma	0
Fietsherstelling en fietspunt	0
Groenonderhoud	1
Horeca en toerisme	0
Hout	0

Kringloopcentra	0
Kunststof	1
Mailing	1
Metaal	1
Montage	1
Recyclage	0
Schoonmaken en onderhoud	1
Strijkwinkels	0
Textiel	0
Verpakking	1
Voeding	1
Andere, zijnde:	/

5.1.7. Kwaliteit

De organisatie beschikt over volgende kwaliteitslabels

(1 = beschikt over label, 0 = beschikt niet over label)

WSE-standaard	0
EFQM	1
BRC	0
IFS	1
ISO 9001	1
ISO 13485	0
ISO 14001	0
ISO 22 000	0

OHSAS 18.001	0
BC 9022	0
ACS	0
BIO	1
Investors in People	0
Qfor-WSE	0
kmop-norm	0
HACCP	1
Andere, namelijk: SDG Champion	1
MPS	1

5.1.8. Stakeholders

De organisatie werkt met de volgende stakeholders samen
(1 = beschikt over label, 0 = beschikt niet over label)

klanten	1
leveranciers	1
werknemers	1
lokale overheid	1
andere werkplaatsen	1
andere tewerkstellingsinitiatieven	1
bedrijven uit NEC	1
scholen	1

zorgverstrekkers	1
buurtbewoners	0
andere lokale organisaties	1
lokale samenwerkingsverbanden	1
bovenlokale overheid	1
bovenlokale samenwerkingsverbanden	1
andere bovenlokale organisaties	0

* We verwijzen hier naar de GRI code, de internationale criteria voor duurzaamheidsverslaggeving die vanaf 1 juli 2018 zullen gehanteerd worden.

(*) Begeleiden medewerkers op de werkvloer; voor erkenning verwijzen we naar artikel 45 van het BVR maatwerk 17/2/2017.

(**) Ander begeleidend personeel (excl. werkvloerbegeleiders en sociale dienst).

(***) Overige omkaderingsleden (houden de organisatie draaiende, met als kerntaak oa algemeen beleid, commercieel beleid, kwaliteitsbeleid,... maar ook ondersteunende en logistieke taken)

(****) Eigen productie: zelf opgewekt door MWB via zonnepanelen, windenergie, ...

(°) Cf. sociale balans (resp. code 340,341,342,343)

(°°) Incl. bedrijfswagen, carpool, afzetten/ophalen

(°°°) Trein, bus, tram, ander collectief vervoer (bv. georganiseerd door werkplaats)

(°°°°) Conform wet overheidsopdrachten

