

JAARVERSLAG 2018

INHOUDSOPGAVE

1. Voorwoord	4
2. Organisatie	6
2.1. Identificatie en juridische vorm	7
2.1.1. header	7
2.2 Korte Historiek	7
2.3 Missie, visie en strategie	7
2.3.1 Engagementsverklaring	8
2.4 Organisatiestructuur	9
2.4.1 Algemene vergadering	9
2.4.2 Raad van bestuur	10
2.4.3 Bestuurlijke beslissingen raad van bestuur 2018	10
2.4.4 Organogram (01-2019)	11
2.4.5 Managementteam	12
2.4.6 Strategische partnerships:	12
2.4.7 Businessunits Lidwina	14
3. Maatwerk	16
3.1 Maatwerkdecreet	17
3.2 Definitie van de doelgroepwerknemers	17
3.3 Toeleiding doelgroepwerknemers	18
4. Strategische doelstellingen	19
4.1 Personeel	21
4.1.1 Tewerkstelling	21
4.1.2 Re-integratie	22
4.1.3 Monitoren	22
4.1.4 Statuut 'Zwak'	22

4.1.5 Deeltijds werk	23
4.1.6 Verhouding man/vrouw	23
4.1.7 Leeftijdsopbouw 2005 – 2018	23
4.1.8 Woonplaats	24
4.1.9 Mobiliteit werknemers	24
4.1.10 Werkloosheid	25
4.1.11 SWT/pensioen	25
4.2 Welzijn	26
4.2.1 Preventie	26
4.2.2 Milieu	28
4.2.3 Energieverbruiken	28
4.3 Organisatie	30
4.4 Kwaliteitsmanagementsysteem	31
4.5 KPI 's	33
4.6 Ontwikkeling	33
4.6.1 Vorming	33
4.6.2 POP – Persoonlijk Ontwikkelingsplan	35
4.6.3 Middelen – Gebouwen	35
4.6.4 ICT	37
4.6.5 Investerings	37
4.7 Resultaten 2018	37
5. Afsluit- en dankwoord	38
6. Afkortingen	40

1 VOORWOORD



Beste lezer,

Voor Lidwina als organisatie was 2018 opnieuw een goed jaar met tevreden klanten en mooie cijfers. Financieel gezien was zowel het bedrijfsresultaat als het eindresultaat beter dan 2017 (kosten + 5,6% en opbrengsten + 6,8%). Ook de klanten bleven erg tevreden over Lidwina; de tevredenheid bleef immers de stijgende lijn uit het verleden volgen (NPS = aantal klanten dat Lidwina zou aanbevelen bij collega's in 2015 52% en in 2017 69%) en het aantal klachten bleef dalen (van 73 in 2017 naar 37 in 2018).

Als we intern kijken, zien we dat de veiligheidscijfers steeds beter worden (ernstgraad en frequentiegraad dalen al 4 jaar op rij), dat de kwaliteit op dezelfde grote hoogte blijft (BRC score AA, IFS score 97,5%, labels van ESF ACS VCBW, enz.) en dat de werkloosheid ook een dalende trend volgt (uren werkloosheid zijn lichtjes gestegen t.o.v. 2017, maar dalen als je over de laatste 4 jaar kijkt).

Daarnaast bekijken we de dimensie van de medewerkers en daar zien we dat het aantal medewerkers opnieuw lichtjes gestegen is (van 492 in 2017 naar 498 in 2018). Dit alles is te wijten aan de continue inzet van de directeur, zijn managementteam, de stafleden, de monitoren en de doelgroepmedewerkers. Hierbij dan ook een hartelijk dank aan allen voor deze mooie resultaten.

Naast deze kwantitatieve vaststellingen was 2018 ook het jaar van de voorbereiding op het Maatwerkdecreet. Vanaf 1/1/2019 veranderde Lidwina immers van Beschutte Werkplaats in een Maatwerkbedrijf. De vereisten om dit te kunnen doen, zijn allen voldaan (gekwificeerde begeleiders, enclaves, POP-gesprekken, ...). Ook hier past een woordje van dank aan alle betrokkenen die hieraan hebben meegewerkt!

Maar 2018 was ook voor heel wat mensen van Lidwina een belangrijk jaar. Zo was er de versterking van het managementteam met Stephan Hollanders. Hij werd immers aangeduid als productieverantwoordelijke voor Lidwina Green (een afdeling die meer dan 30% van de omzet van Lidwina oplevert). We zijn heel blij dat vanaf nu de productie van Lidwina in handen ligt van twee sterke spelers: Stephan Hollanders en Jan Mangelschots (productieverantwoordelijke voor de andere afdelingen en de enclaves). Het zijn immers beide betrouwbare teamspelers die streven naar kwaliteit voor de klant. Een dikke proficiat dus aan Stephan en Jan!

In de Raad van Bestuur zijn er dit jaar enkele wijzigingen gebeurd. Zo heeft Johan Sleebus beslist de raad van bestuur te verlaten omwille van zijn veel te drukke beroepsbezigheden. Bedankt Johan voor alles wat je al die jaren voor Lidwina hebt gedaan.

Ook onze voorzitter Jan Verellen heeft beslist zijn bestuursmandaat stop te zetten om zo meer tijd te kunnen vrijmaken voor zijn vele engagementen, zijn vrouw, zijn kinderen en kleinkinderen. Jan heeft vele jaren met een besliste en steeds rustige en respectvolle stijl de hele raad van bestuur, en ook het bedrijf Lidwina, op een voortreffelijke wijze gegidst. Hij zorgde er immers voor dat we nooit onze doelstellingen uit het oog verloren en dat we bovendien een goede werkgever bleven voor alle medewerkers. Bedankt Jan voor de vele jaren van belangeloze inzet en de bereikte resultaten voor Lidwina.

Spijtig genoeg was er op het einde van 2018 ook minder goed nieuws. Een belangrijke gezamenlijk afgesproken doelstelling bleek niet oké te zijn. Daarnaast ontving de raad van bestuur steeds meer signalen van een toenemende onvrede, bevestigd in de tevredenheidsenquête. Dit heeft geleid tot de moeilijke beslissing van de raad van bestuur om de onderlinge samenwerking met de heer Patrick Nelissen te beëindigen. Dit gebeurde in samenspraak. Bij deze bedanken we Patrick nogmaals voor zijn gedrevenheid en zijn mooie resultaten bij Lidwina.

Tot slot wil ik graag eindigen met 3 hoopvolle nieuwtjes i.v.m. 2019. Enerzijds hebben we in de raad van bestuur kennis gemaakt met 3 nieuwe kandidaat-leden: Nele De Wever, Tine Horsten en Frederik Pollet, ze zijn hierbij ook van harte welkom!

Daarnaast hebben we een nieuwe, bekwame en warme directeur gevonden, nl. Kris Ooms. Kris, van harte welkom in je nieuwe stek.

Zelf heb ik, als ondervoorzitter, met veel goesting de fakkel van voorzitter overgenomen van Jan Verellen. De continuïteit van Lidwina is dus verzekerd. En wat de toekomst betreft, Kris en ik zullen ons in 2019 laten leiden door het motto: *"Gelukkige medewerkers die hun talenten ontwikkelen, leveren kwaliteitsvol werk voor tevreden klanten en dat levert goede cijfers."*

Johan Baert

Voorzitter Lidwina

2 ORGANISATIE



2.1. Identificatie en juridische vorm

Lidwina vzw

Hoofdzetel: Postelarenweg 213 – 2400 Mol

Website: www.lidwina.eu

Mail: info@lidwina.eu

Ondernemingsnummer: 0407 601 720

Oprichtingsdatum: 1 september 1964

Erkenningsnummer Beschutte Werkplaats: BW 32

2.2 Korte Historiek

- Naar aanleiding van het 15-jarig bestaan van de Katholieke Vereniging voor Gehandicapten te Mol in 1964, werd eind 1963 een tombola georganiseerd. De opbrengst hiervan zou de middelen moeten scheppen om te starten met de 'sociale reclassering' van de mindervaliden in Mol.
- De voorzitter van de KVG (A. Van Eyndhoven) en de Proost (E.H.H. Smits) voerden propaganda om ook in Mol een BW te beginnen.
- De GEMEENTE MOL verklaarde zich bereid een beginkapitaal te verschaffen.
- Tevens stelde het gemeentebestuur het vroegere schoolhuis in de Corbiestraat ter beschikking.
- Oprichting "Lidwina-Stichting" 01/09/1964.
- De naam verwijst naar Sint-Lidwina, patrones van KVG.



- Op 04/11/1964 werd de werkplaats geopend met 6 werknemers.
- In 1980 werden de gebouwen in de Postelarenweg in gebruik genomen.
- In 1987 werden de gebouwen voor de groenafdeling in gebruik genomen.
- In 1994 werd de 1ste steen gelegd van het gebouw in de Ambachtsstraat
- In 1999 werd het gebouw grenzend aan Lidwina Postelarenweg aangekocht.
- In 2001 werden de magazijnen in de Ambachtsstraat significant uitgebreid.
- In 2003 werd het gebouw in de Tortelstraat aangekocht.

- In 2010 werd het gebouw Cool in de Ambachtsstraat in gebruik genomen.
- In 2011 werd het gebouw Gevers aangekocht.
- In 2016 werd een nieuwe logo met "Inzet zonder beperking" als baseline in gebruik genomen. In het nieuwe logo staat duurzaamheid en samenwerking centraal.

2.3 Missie, visie en strategie

MISSIE

Lidwina wil op een duurzame wijze een aangepaste, kwaliteitsvolle en lonende beroepsactiviteit aanbieden en laten uitvoeren door personen met een arbeidsbeperking die tijdelijk of definitief niet in het normaal economisch arbeidscircuit terecht kunnen.

Deze tewerkstelling dient stimulerend te werken om eventuele doorstroming naar het normaal economisch arbeidscircuit mogelijk te maken.

VISIE

Lidwina wil toegevoegde waarde leveren voor doelgroepmedewerkers, omkadering, klanten en maatschappij.

STRATEGIE

Lidwina tracht zijn strategie te verwezenlijken door de doelgroepmedewerkers te voorzien van nuttig werk in aangename, comfortabele omstandigheden en tevens zorg te dragen voor de nodige sociale ondersteuning.

Naar externe klanten wordt getracht uitsluitend kwalitatief hoogstaande producten af te leveren.

Dit alles dient te worden gerealiseerd rekening houdend met normale economische principes en binnen het specifieke kader dat de overheid voor de beschutte werkplaatsen creëert. Bijzondere aandacht dient besteed te worden aan de veiligheid van de voedselketen bij het verpakken of behandelen van voedingsmiddelen.



2.3.1 Engagementsverklaring

Om de missie en visie te realiseren stelt de organisatie onderstaande engagementen centraal

ETHISCH LEIDERSCHAP

We stellen in het intern en extern handelen de missie en visie van Lidwina centraal.

Handel dus integer vanuit het besef dat je werkt met middelen van de vzw en met middelen van de overheid. Belangenvermenging is uit den boze. Handelen gebeurt steeds conform de wetgeving.

VOORBEELDROL

We gaan het engagement aan om zelf consequent die regels, normen en waarden na te leven waarvan we de naleving aan de medewerkers vragen. Dit volgens de intern goedgekeurde procedures. We houden ons aan gemaakte afspraken.

INFORMATIE-UITWISSELING EN TRANSPARANTE COMMUNICATIE

We zorgen voor noodzakelijke informatie-uitwisseling en aangepaste overlegmogelijkheden als basis voor motivatie en betrokkenheid: transparant, doelgericht en met nodige achtergrondinformatie. We maken correcte verslagen met een duidelijk overzicht van de besluitvorming en van de gemaakte afspraken (actiepunten).

COLLEGIALE BASISHOUDING EN GEDRAGSREGELS

We bevorderen een teamgerichte houding en samenwerking. We gaan respectvol om met mekaar, met leidinggevend en met medewerkers.

Dit wil zeggen:

- open en eerlijk zijn met elkaar.
- mét elkaar spreken en niet over elkaar.
- openstaan voor mekaars mening en elkaar laten uitspreken.
- afwijkingen vertalen als voorstellen tot verbetering en niet als tekortkomingen.
- accepteren dat mensen binnen een bepaalde marge fouten kunnen maken en elkaar de ruimte geven om hieruit te leren.
- aangereikte info tijdig en grondig doornemen.
- elkaar maximaal ondersteunen en knelpunten in onderling overleg en met wederzijds respect bespreken.

CONTINU VERBETEREN EN OPTIMALISEREN

We streven naar het voortdurend verbeteren van de organisatie om de missie en visie nog beter te realiseren. We zorgen ervoor dat een herhaling van dezelfde klacht voorkomen wordt door preventieve maatregelen uit te werken en toe te passen.

RESULTAATGERICHTHEID

We zorgen ervoor dat de doelstellingen SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdsgebonden) gedefinieerd worden. Iedere medewerker moet zijn rol in de verwezenlijking van de doelstellingen duidelijk kunnen zien, wat de betrokkenheid zal verhogen. We maken gebruik van KPI's om de evolutie van de doelstellingen te meten en sturen de organisatie bij op basis van deze indicatoren.

LEIDERSCHAPSTIJL

We zorgen ervoor dat door een aangepaste leiderschapsstijl enerzijds iedere medewerker zijn/haar werk goed kan doen met het oog op de realisatie van de doelstellingen en anderzijds willen we op deze wijze bijdragen tot de verdere professionele ontwikkeling van de organisatie en haar medewerkers. Gebruik makende van: coaching, planning, opvolging, bijsturing, vertrouwen, ...

OPVOLGING ENGAGEMENTSVERKLARING

We spreken elkaar aan indien de gedragscode niet wordt gerespecteerd, in eerste instantie in een onderling gesprek en dit op een opbouwende wijze. In tweede instantie samen met de rechtstreekse leidinggevende.

2.4 Organisatiestructuur

2.4.1 Algemene vergadering

Overeenkomstig de statuten wordt de algemene vergadering samengesteld uit natuurlijke en rechtspersonen, die hun steun aan de vereniging wensen te verlenen en akkoord gaan met de statuten.

NATUURLIJKE PERSONEN (30)

de heer Johan Baert
mevrouw Kristel Van Ranst
de heer Eric Bogers
de heer Robert Brabers
de heer Peter Busschaert
mevrouw Els Ceulemans
de heer René Daemen
de heer Paul de Jong
mevrouw Marijke Dekelver
de heer Jan Deprouw
de heer Ivo Van de Broek
de heer Marc Douwen
de heer Willy Helsen
Stighelen
de heer Eddy Jennen
de heer Michel Lambert
mevrouw Claire Loyens
de heer Walter Opgenhaffen
de heer Jos Proost
de heer Johan Sleebus
mevrouw Lieve Sleebus
de heer Wim Smet
de heer Etienne Trauwaert
mevrouw Marina Van Reusel
de heer Roger Van Reusel
de heer Jan Verellen
de heer August Vos
de heer Ivo Jacobs
mevrouw Kim Spruyt
mevrouw Christine Smeets

RECHTSPERSONEN (23)

Den Brand vzw, Mol, de heer Jo Stas
Beschut Wonen Kempen vzw, Diane Geerts
Gemeente Balen, mevrouw Mien Vanden Broek
Gemeente Dessel, de heer Erik Gys
Gemeente Geel, de heer Bart Schoeters
Gemeente Laakdal, mevrouw Liesbeth Wouters
Gemeente Leopoldsburg, mevr Annika Lenaerts
Gemeente Lommel, mevr Jasmine Van Grieken
Gemeente Meerhout, de heer Jan Melis
Gemeente Mol, de heer Leo Guns
Gemeente Retie, de heer Cis Schepens
Gemeente Tessenderlo, mevrouw Nancy Sanen
OCMW Balen, mevrouw Nele Kerkhofsmevrouw Lieve Van der
OCMW Dessel, mevrouw Anita Vandendungen
OCMW Geel, de heer Pieter Cowé
OCMW Ham, mevrouw Maartje Beckx
OCMW Hechtel-Eksel, Kristel Vanbaelen
OCMW Laakdal, Mia De Jong
OCMW Lommel, de heer François Timmermans
OCMW Meerhout, mevrouw Mariette Boven
OCMW Mol, de heer Wim Caeyers
OCMW Retie, mevrouw Ann De Vos
OCMW Tessenderlo, mevrouw Brigitte Lauwers

De statutaire algemene vergadering vond plaats op 29 mei 2018.

In deze vergadering werden het werkingsverslag 2017, het financieel verslag en het verslag van de commissaris toegelicht en unaniem goedgekeurd. Kwijting werd verleend aan de bestuurders en aan de revisor. Christine Smeets werd door de Raad van Bestuur reeds aangesteld als lid van de Algemene Vergadering en werd benoemd tot lid van de Raad van Bestuur.

Op 19 december werd een extra algemene vergadering ingericht om enerzijds de begroting 2019 goed te keuren en anderzijds om de betrokkenheid van de leden nog meer te verhogen. De werking van de eerste 9 maanden van 2018 en de begroting en doelstellingen 2019 werden toegelicht. De begroting en de doelstellingen werden unaniem goedgekeurd.

2.4.2 Raad van bestuur

SAMENSTELLING RAAD VAN BESTUUR

31/12/2018:

Johan Baert, bestuurder, voorzitter a.i.
Wim Smet, bestuurder, secretaris
Wim Caeyers, bestuurder
Ivo Jacobs, bestuurder
Kim Spruyt, bestuurder
Christine Smeets, bestuurder

De raad van bestuur heeft in 2018 maandelijks vergaderd (uitgezonderd juli en augustus).

Commissie beleggingen (Johan Sleebus, de directeur en Patricia Dierckx)

Er is vanuit de raad van bestuur - naast beleid, controlling, doelmatig- en doeltreffendheid van de organisatie - veel aandacht voor de missie 'kwalitatieve tewerkstelling', voor het patrimonium en de infrastructuur en voor kwaliteits-, veiligheids- en milieuthema's. Afhankelijk van de agendapunten in de raad van bestuur worden directieleden en andere medewerkers uitgenodigd om een presentatie te geven.

Einde 2018 gaf de voorzitter, Jan Verellen, aan ontslag te nemen als voorzitter en als lid van de raad van bestuur. Hij werd ad interim opgevolgd door Johan Baert.

2.4.3 Bestuurlijke beslissingen raad van bestuur 2018

De raad van bestuur besliste Beschut Wonen Kempen vzw als nieuw lid op te nemen in de algemene vergadering. Het mandaat zal worden opgenomen door de directeur - Diane Geerts.

De raad van bestuur verleende haar goedkeuring aan volgende belangrijke aangelegenheden:

ALGEMEEN BELEID

- Activiteitenverslag 2018
- Doelstellingen 2019 en evaluatie doelstellingen 2018
- KPI's en targets 2018
- Uitbreiding raad van bestuur met een bijkomend lid - specialisme ICT en netwerken

PERSONEEL

- Het personeelsbehoefteplan 2018
- Aanpassing organogram en verdere reorganisatie
- Selectieprocedure en jury voor de vacatures leden van het management
- Aanstelling selectie- en assessmentbureau(s)
- Ontslag Nico Vergaelen als verantwoordelijke commercieel en business development
- Ontslag Patrick Nelissen als algemeen directeur
- Bekrachtiging andere aanwervingen
- Verhoging maaltijdcheques voor de periode 01/07/2018 - 30/06/2019 met € 1 per dag
- Evaluatiemeting personeelstevredenheid door Liantis

PREVENTIE

- Jaaractieplan Veiligheid 2019
- Welzijnsaudit uitgevoerd door Provikmo
- Opleiding hiërarchische lijn voor omkadering

FINANCIEEL

- Balans en exploitatierekening 2017
- Alle belangrijke aankopen gedaan in 2018
- Voorzieningen voor groot onderhoud en herstellingen, SWT, maaltijdcheques, ...
- Goedkeuring investeringsbegroting 2019
- Goedkeuring ontwerpbegroting 2019 en voordracht aan de algemene vergadering
- Voordracht verlenging mandaat Revisor Mazars aan de algemene vergadering
- Voorstellen beleggingscommissie

SUBSIDIEDOSSIER

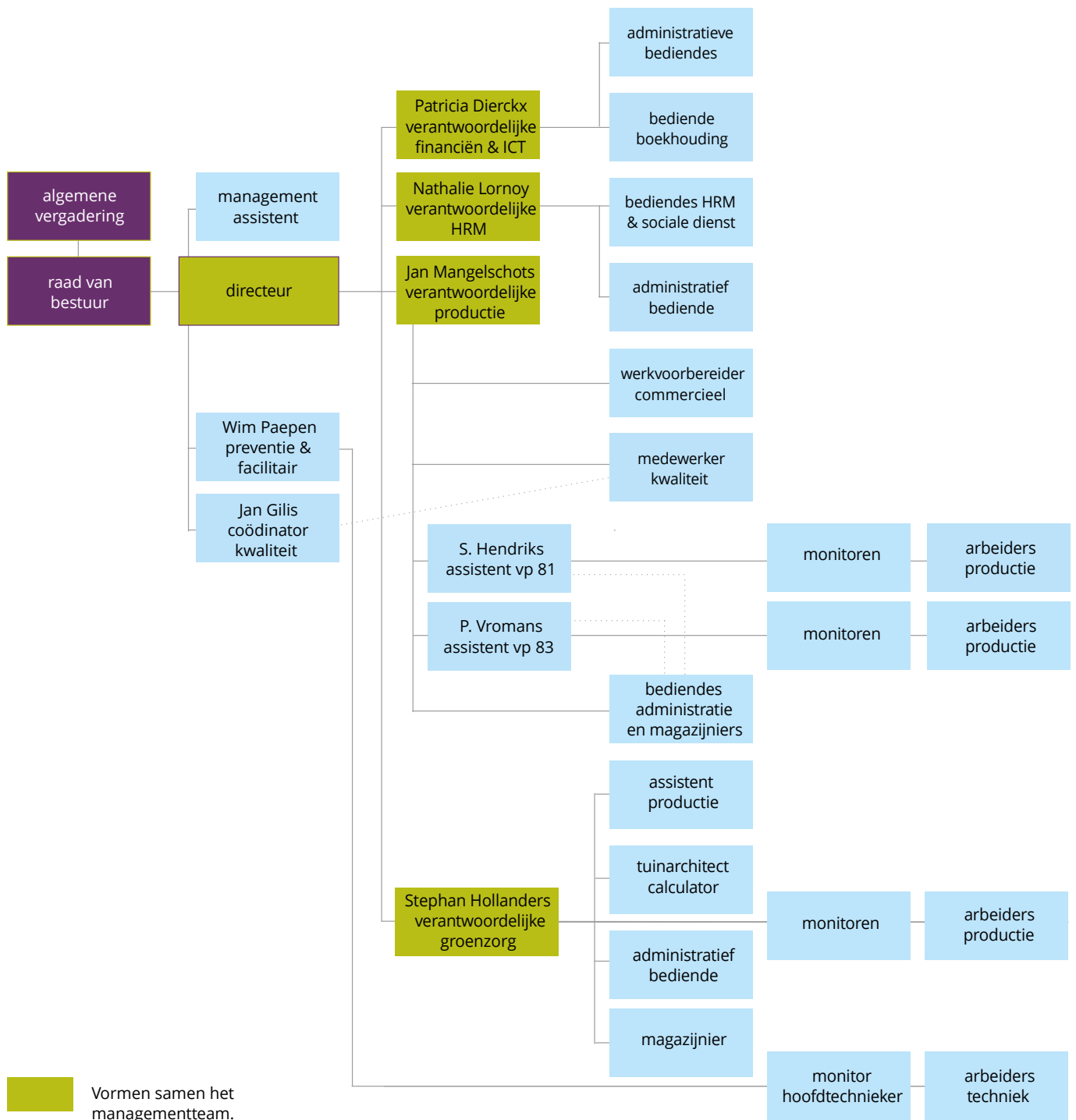
- Subsidiedossier investeringen DWSE - duurzame werkomgeving
- Subsidiedossier provincie Antwerpen - managementadvies logistiek/warehousing
- Subsidiedossier DWSE managementadvies - energie

INFRASTRUCTUUR

- Opvolging budget verbouwing/uitbreiding gebouw 2 - groen
- Opvolging overdekking groenafval

BUSINESS DEVELOPMENT

2.4.4 Organogram (01-2019)



2.4.5 Managementteam

Jan Mangelschots – Algemeen directeur a.i. – verantwoordelijke productie
 Patricia Dierckx – Verantwoordelijke financieel en ICT
 Nathalie Lornoy – Verantwoordelijke HR
 Stephan Hollanders – Verantwoordelijke groenzorg



Het managementteam vergadert wekelijks. Het managementteam stelt de jaarlijkse doelstellingen (rekening houdende met de visie/missie en de langetermijndoelstellingen van Lidwina) op en legt deze ter validatie voor aan de raad van bestuur. Voor elke doelstelling wordt een KPI (Kritische Prestatie Indicator) met een streefwaarde gedefinieerd. Maandelijks worden deze opgevolgd en gerapporteerd aan de raad van bestuur, indien nodig wordt er bijgestuurd. Van elke MT-meeting wordt een verslag gemaakt, een gerelateerd actieplan en beslissingslog opgesteld.

2.4.6 Strategische partnerships:

WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGING

Samenstelling Ondernemingsraad.

ONDERNEMINGSRAAD

ARBEIDERS

Effectief:

VAN DECRAEN Peggy	(ABVV)
KEMPS Viviane	(ABVV)
JANSSENS Helga	(ACV)
VANGHEEL Benny	(ACV)

Plaatsvervangers:

WOLTERS Kornelia	(ABVV)
VERREYDT Stefan	(ABVV)
SMITS Ludwig	(ABVV)
VREYS Leen	(ACV)
VANELVEN Brigitta	(ACV)

BEDIENDEN

Effectief:

HENDRIKS Stephan	(ACV)
------------------	-------

Werkgeversafgevaardigden:

Jan Gilis - coördinator kwaliteit
 Patricia Dierckx - verantwoordelijke financiën en ICT
 Jan Mangelschots - verantwoordelijke productie
 Stephan Hollanders - verantwoordelijke groenzorg
 Nathalie Lornoy - verantwoordelijke HR

De ondernemingsraad vergaderde 10 maal in 2018. De EFI-vergadering werd georganiseerd in mei in aanwezigheid van de bedrijfsrevisor. De verstrekte informatie werd als duidelijk, volledig en correct beoordeeld.

CPBW

ARBEIDERS

Effectief:

MEEUSSEN Christiana	(ABW)
SANNEN Mark	(ABW)
VANDAELE Stefan	(ACV)
VREYS Leen	(ACV)
JANSSENS Helga	(ACV)

Plaatsvervangers:

KUPPENS Brecht	(ABW)
VANUYTSEL Agnes	(ACV)
MAES Anja	(ACV)

BEDIENDEN

Effectief:

HENDRIKS Stephan	(ACV)
------------------	-------

Werkgeversafgevaardigden:

Jan Gilis - coördinator kwaliteit
 Wim Paepen - interne preventieadviseur
 Patricia Dierckx - verantwoordelijke Financiën en ICT
 Jan Mangelschots - verantwoordelijke productie
 Stephan Hollanders - verantwoordelijke groenzorg
 Nathalie Lornoy - verantwoordelijke HRM

Het CPBW vergaderde 10 maal in 2018.

De jaarlijkse bedrijfsrondgang voor de leden CPBW werd georganiseerd samen met de arbeidsgeneesheer, de preventieadviseur en de algemeen directeur. Tijdens dit bezoek werden naast alle werkplaatsen, een enclave en een groenwerf bezocht.

Vanwege Provikmo (externe preventiedienst) was Dr. Evelyne Aerts tijdens de vergaderingen van het CPBW regelmatig aanwezig. De bijdrage van Dr. Aerts en de samenwerking met Provikmo wordt positief beoordeeld.

FEDERATIES

Lidwina is lid van de Vlaamse federatie Groep Maatwerk (voorheen VLAB). Groep Maatwerk behartigt de belangen van bedrijven en organisaties die aangepaste arbeid verschaffen aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Groep Maatwerk doet dit door de werking van deze organisaties te coördineren, hun ontwikkeling te bevorderen en hen extern te vertegenwoordigen.



Groep Maatwerk heeft 3 opdrachten:

- Inzicht hebben in de sector en de omgeving waarin de sector zich bevindt
- Ondersteuning bieden aan haar leden
- Impact hebben op de ontwikkeling van het beleid, het sociaal overleg en de visie van haar stakeholders.

Groep Maatwerk beschikt over een eigen opleidingscentrum, de werknemers (zowel doelgroep als omkadering) namen regelmatig deel aan de door de federatie georganiseerde opleidingen.

Groep Maatwerk geeft het tijdschrift "Werkvormen" uit, de uitgaves zijn beschikbaar in de bibliotheek van Lidwina.



UMPA – UNIE VAN MAATWERKBEDRIJVEN PROVINCIE ANTWERPEN (VOORHEEN FBWPA)

Lidwina is lid van UMPA.

UMPA heeft tot doel de rechtspersonen die een maatwerkbedrijf inrichten op het grondgebied van de Provincie Antwerpen te verenigen, hun werking te coördineren, hun problemen te behartigen, hun ontwikkeling te bevorderen en hun belangen te verdedigen waar en wanneer het nodig is.

De algemeen directeur is namens Lidwina lid van de raad van bestuur van UMPA.

WERKGEVERSORGANISATIES



VOKA wil als het meest nabije, invloedrijke en professionele netwerk van ondernemers en als de representatieve organisatie van ondernemingen in Vlaanderen, een optimaal kader creëren voor succesvol ondernemen en wil op die manier fundamenteel bijdragen tot welvaart en welzijn van zijn regio.

De commercieel verantwoordelijke van Lidwina is lid van Jong Voka Kempen.

Jong Voka Kempen wil een kwalitatief netwerk van jonge ondernemers en kaderleden uitbouwen. Daarnaast wil het met ambitie en open geest een representatief klankbord vormen binnen Voka Kempen en dit via informele netwerkactiviteiten en gerichte evenementen. Op deze manier kunnen ze binnen de bestaande Voka-structuren een optimaal kader creëren om succesvol te ondernemen.



ETION is het forum voor geëngageerd ondernemen.

Beslissingsnemers ontmoeten er elkaar. Centraal staat het uitwisselen van ervaringen en het versterken van kennis over waar we op lange termijn naar toe willen. Etion is ervan overtuigd dat waardengericht ondernemerschap nodig is voor duurzaam succes. En daarbij vertrekt Etion vanuit een geïntegreerde kijk die zowel aandacht heeft voor het individu als voor de organisatie en de samenleving.

De commercieel verantwoordelijke is lid van de Etion Sales Table, een rondetafelgroep voor commerciële beslissingsnemers. De management assistent is lid van de MA-werkgroep.

Overlegcomités:

- Regiecomité Lokale Diensteneconomie OCMW's Mol, Balen, Retie, Dessel
- Gemeentelijke adviesraad voor personen met een handicap - Mol
- SPK vzw - Strategische Projectenorganisatie Kempen
- Forum lokale werkgelegenheid
- Welzijnsoverleg Mol
- BUSO-scholen
- MORA (werkgroep lokale ontwikkeling)
- ...

2.4.7 Businessunits Lidwina

Meer en meer doen Engelstalige woorden hun intrede in onze maatschappij. Lidwina werkt ook nog eens voor heel wat internationale bedrijven waar Engels de voertaal is.

Om te verduidelijken naar de klanten welke activiteiten Lidwina uitvoert, werd een nieuw overzicht opgemaakt.

LIDWINA GREEN
TUINAANLEG EN
-ONDERHOUD

LIDWINA PACKAGING
ALLERHANDE
VERPAKKINGEN, DISPLAYS
MAKEN EN VULLEN

LIDWINA WOOD
PALLET EN KISTEN

LIDWINA FOOD
BRC & IFS & BIO
GECERTIFICEERD

LIDWINA SOLUTIONS
EEN OPLOSSING OP
MAAT VAN DE KLANT

LIDWINA SERVICES
ENCLAVE - BIJ DE KLANT
IN HUIS

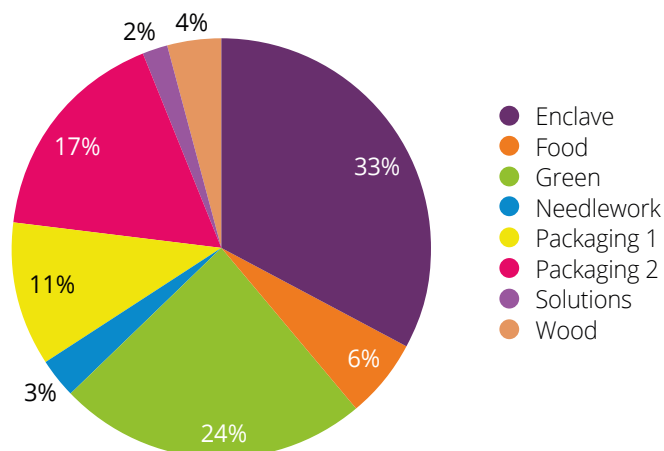
**LIDWINA
NEEDLEWORK**
SNIT EN NAAD

LIDWINA CLEANUP
VAN DECEMBER TOT
FEBRUARI

Lidwina tracht zich op de markt te onderscheiden met bovenstaande 7 (8) afdelingen waarvan Lidwina Solutions de opening maakt naar maatwerk voor de klant. De grootste businessunits zijn Lidwina Services en Lidwina Green.

OMZET PER BUSINESSUNIT

Totaal geproduceerde uren/businessunits 2018



De omzet van de drie belangrijkste businessunits (Lidwina Green, Services en Packaging) bedraagt samen 74% van de totale omzet in 2018.

Bjorn Meekers (Operations manager Flanders Food Productions):

"We voelden onmiddellijk dat bij Lidwina dezelfde waarden gelden als bij ons: directheid, openheid, gedrevenheid, to the point en flexibiliteit. Tijdens de voorbereidingen en de opstart waren we enorm verrast door hun vakkennis en gedrevenheid. Hierdoor wisten we dat we goed gekozen hadden. Voor ons was het ook belangrijk dat we het team van Lidwina mee konden integreren in ons bedrijf. Het is heel aangenaam om met dit team samen te werken. Ondertussen maken ze deel uit van ons bedrijf en onze cultuur. Voor ons is het ook makkelijk om te weten dat er altijd een volledig team ter plekke is. Ze zorgen voor een correcte bezetting waardoor de job steeds op tijd klaar is. Het enclaveteam van Lidwina voert de opdrachten die ze krijgen perfect uit, dit steeds met een glimlach en zeker geen gezeur. Wij hopen in de toekomst nog meerdere samenwerkingen met Lidwina te kunnen realiseren."





Lidwina Green realiseert het hoogste procentueel aandeel van de omzet (33%).

Gebouw 1:

- Lidwina Wood: Houtafdeling
- Lidwina Needlework: Snit en naad
- Lidwina Packaging: Verpakkingswerken
- Lidwina Solutions

Gebouw 2:

- Lidwina Green: Groenzorg
- Lidwina Cleanup

Gebouw 3:

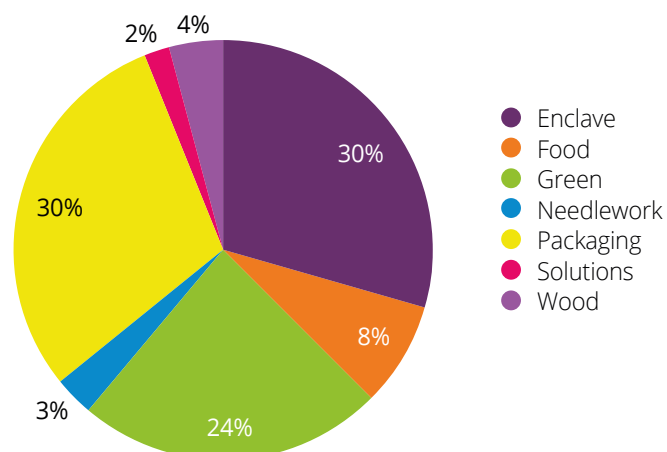
- Lidwina Food: Verpakking van voeding gerelateerde productie
- Lidwina Packaging: Verpakkingswerken

Enclaves:

- Lidwina Services

GEPRESTEERDE UREN - ARBEIDERS

Gepresteerde uren - arbeiders



Dit is meer dan een samenwerking ...

Een zeer belangrijke conclusie is dat deze samenwerking meer is dan een contract tussen Lidwina Green en Sibelco. Naast enkele belangrijke voordelen als flexibiliteit, transparantie en vertrouwen is er de verbeterde reputatie op gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Het vertrouwen in dit partnerschap is dan ook sterk gegroeid over de laatste periode wat resulteerde in nieuwe afspraken. De overtuiging en het geloof in Lidwina Green is o.a. te verklaren doordat het werk correct volgens afspraken loopt, de communicatie zeer effectief is en er vertrouwen is tussen beide partners. Bovendien hebben ze enkele lokale specialisten en experts om ons op diverse aspecten sneller en beter van dienst te zijn.

Voor ons als Sibelco is het mooi om te zien en te ervaren dat onze tuinen er steeds piekfijn bijliggen. Onze fabrieken bevinden zich in een schitterende groene en mooi onderhouden omgeving. Ook de Kristallijn te Mol, wat gelegen is aan de oevers van onze gereconstrueerde groeve, is een zeer belangrijk uithangbord voor ons en ziet er steeds piekfijn uit. Duizenden bezoekers genieten er van de net onderhouden omgeving, maar ook on site gaan eigen medewerkers wandelen en eten ze er hun middaglunch met plezier.

Kortom, een mooie combinatie van een Kempens bedrijf als professionele partner met Sibelco.

Ibn Delaet, Sibelco



3 MAATWERK



3.1 Maatwerkdecreet

Het Vlaamse Regeerakkoord 2009-2014 voorzag de hervorming van de Sociale Economie in twee pijlers. Maatwerk is er hier één van en beoogt één kader voor de huidige Beschutte Werkplaatsen, Sociale Werkplaatsen en Invoegbedrijven. Op 3 juli 2013 werd het decreet Maatwerk bij Collectieve Inschakeling Maatwerkdecreet aangenomen door het Vlaams Parlement en op 17 juli 2013 werd het bekrachtigd door de Vlaamse Regering. Maatwerkbedrijven zijn organisaties/ondernemingen die hun kerntaak leggen bij de inschakeling van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ze ontwikkelen bovendien economische activiteiten om deze doelstelling te realiseren. Een belangrijk criterium om dit te toetsen, is het aandeel werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt binnen de organisatie. Maatwerkbedrijven met een hoge populatie personen met een arbeidsbeperking zullen, in functie van de noden van deze werknemers, bijkomende ondersteuning krijgen om hun kerntaak te realiseren en de nodige infrastructuraanpassingen te doen.

Rekening houdend met de afstand tot de arbeidsmarkt wordt een matrix van 4 modules voor ondersteuning van de beoogde werknemers en/of werkgevers vooropgesteld. Deze modules zijn (1) opleiding op de werkvloer, (2) begeleiding op de werkvloer (omkadering), (3) een loonpremie (op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt) en (4) aanpassing van de werkplek/arbeidsomgeving. De modules zijn onderling combineerbaar i.f.v. de noden van de betrokken werknemer.

3.2 Definitie van de doelgroepwerknemers

Met de invoering van het maatwerkdecreet werden nieuwe afkortingen geactiveerd voor de opdeling van de doelgroepwerknemers. In onderstaand schema worden deze toegelicht. Naast de vroegere doelgroep van de Beschutte Werkplaats, de Pmah, ontstaat er de mogelijkheid voor maatwerkbedrijven om ook personen met multiple problemen aan te werven. Voor deze mensen ligt geen medisch probleem aan de grondslag van hun handicap. De VDAB zal door middel van een nieuw ontwikkeld indiceringsinstrument (ICF) bepalen welke werkzoekenden dit statuut ontvangen.

Door het besluit Maatwerk Bis kunnen tot aan de nieuwe start van het maatwerkdecreet 01/01/2019 alleen Pmah-werknemers tewerkgesteld worden in de beschutte werkplaatsen (BW).



3.3 Toeleiding doelgroepwerknemers

In de decreten voor collectief maatwerk staan volgende bevoegdheden voor de VDAB als arbeidsmarktregisseur genoteerd:

1. toeleiding naar vacatures
2. indicering
3. bepalen rechten
4. bepalen werkondersteuningspakket
5. evaluatie van doelgroepwerknemers
6. beoordeling doorstroom naar het NEC

VDAB is de arbeidsmarktregisseur en is de unieke toeleider naar vacatures collectief Maatwerk.

- ✓ Kandidaten kunnen door de werkplaatsen of het netwerk voorgesteld worden aan de VDAB als de procedures gevolgd worden.
- ✓ De vacatures moeten geregistreerd worden in Mastervac = databank van vacatures van de VDAB.
- ✓ Voor een kwalitatieve doorverwijzing moet de werkgever ook een kwalitatieve vacature registreren, dus niet 'doelgroepwerknemer'.
- ✓ Werkgevers beslissen zelf wie ze aanwerven: vrije markt.



4 STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN



DE MISSIE EN VISIE VAN LIDWINA WERDEN VERTAALD IN STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN.



LANGETERMIJNDOELSTELLINGEN

- Ons doel: Het continueren van Lidwina als belangrijke werkgever voor personen met een arbeidsbeperking in de regio Mol en een kwaliteitsvolle tewerkstelling genereren voor de werknemers.
- De tewerkstelling dient het welzijn van de werknemers ten goede te komen.
- Welzijn: veiligheid, gezondheid, psychosociale belasting, ergonomie, arbeidshygiëne en milieu.
- Het doorvoeren van een reorganisatie naar aanleiding van:
 - De nakende pensioneringen en SWT van meerdere kaderleden
 - Het maatwerkdecreet
 - De verdere professionalisering
 - Maatschappelijke en marktevoluties
- De kwaliteit verbeteren door de ontwikkeling van een geïntegreerd kwaliteitsmanagementsysteem met als doelstelling continu verbeteren.
- Tevreden werknemers en klanten.
- Gebruik maken van objectieve en correcte managementinformatie om het toekomstig beleid te ontwikkelen. Invoeren van KPI's, met als doelstelling: "Meten is weten". Aan de KPI's targets toekennen.
- Ontwikkeling van nieuwe markten: bijvoorbeeld Business Development.
- Uitbouwen en actualiseren van het intern controlesysteem.
- Inzetten op de ontwikkeling van de Mensen, investeren in Middelen en Methodes om een positief bedrijfsresultaat te realiseren.
- Een gezonde financiële basis en het realiseren van resultaten conform de vooropgestelde begroting.

De langetermijndoelstellingen werden omgezet in het 10-puntenprogramma 2018

10-PUNTENPROGRAMMA 2018

1. Organisatieontwikkeling - midden en lager kader - HRM
2. Continue verbeteren van o.a. implementatie van het EFQM-model - self assessment.
3. Optimalisatie van de administratieve flow door een beter gebruik van de ERP en andere IT-applicaties.
4. Optimalisatie van de middelen (gebouwen, technieken, investeringsgoederen, methodieken, preventie).
5. Verhogen van de tevredenheid en het psychosociaal welzijn van de medewerkers (omkadering en DGW).
6. Interne en externe samenwerking verder uitbouwen - communicatie - imago.
7. Werkloosheid vermijdende maatregelen implementeren - Business Development - Innovatie - Marketing
8. Realiseren van een hoge klantentevredenheid en -binding. Verhoging NPS. - Klachten verminderen
9. Verdere voorbereiding naar het maatwerkdecreet 2019 > Behoud van erkenning - Realiseren voorwaarden
10. Realiseren van een positief bedrijfseconomisch resultaat (conform begroting).

4.1 Personeel

4.1.1 Tewerkstelling

Op 31 december waren er 498 werknemers actief binnen Lidwina, waarvan 405 doelgroepwerknemers en 93 omkaderingsleden.

In 2018 steeg het personeelsaantal met 2 doelgroepwerknemers en 4 omkaderingsleden.

De gestage stijging van de leeftijd van onze medewerkers zorgt voor een verhoogde uitstroom: 17 werknemers gingen uit dienst. Dit kwam door overlijden, pensioen, SWT of medische redenen.

Gezien de toeleiding niet altijd optimaal verliep, stelden we vast dat een aantal nieuwe werknemers dadelijk zelf afhaakten of dat een aantal tijdelijke contracten niet verlengd konden worden. Dit gebeurde ondanks grote inzet van de sociale dienst en de monitoren om mensen te ontwikkelen en bij te sturen.

	PAB	OMK	Totaal
Personeelsbestand 31/12/2017	403	89	492
Uit dienst			
Overlijden	1	1	2
Rustpensioen/vervroegd pensioen	1	1	2
SWT	2	0	2
Medische redenen	11	0	11
Ontslag door werkgever	2	1	3
Ontslag door werknemer	0	6	6
Onderling akkoord	2	1	3
Einde tijdelijk contract	9	1	10
Totaal	28	11	39
In dienst	30	15	45
Vershil 2018	2	4	6
Personeelsbestand 31/12/2018	405	93	498

IN MEMORIAM

In 2018 namen we afscheid van:

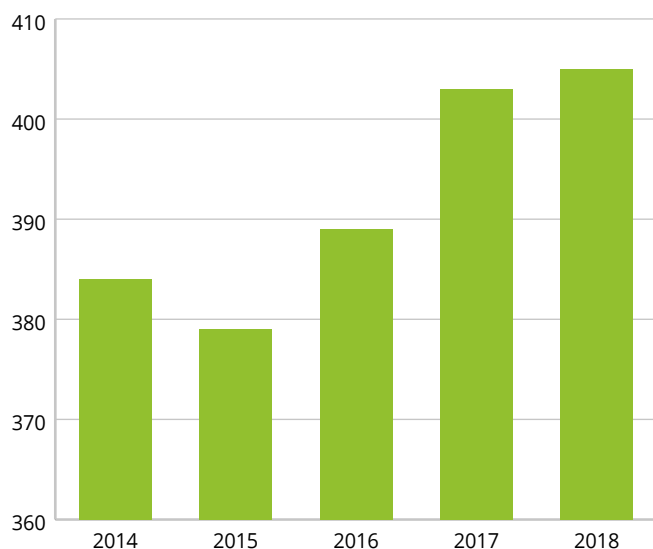
Janssen Lieve - bediende groenzorg

Belmans Marina – doelgroepwerkneemster bouw 1

EVOLUTIE AANTAL PERSONEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING 2014-2018

De daling van het aantal doelgroepwerknemers die sinds 2013 plaatsvond, en in 2015 een dieptepunt bereikte, werd sinds 2016 doorbroken. In 2017 vond er een stijging plaats van 14 doelgroepwerknemers. In 2018 steeg de tewerkstelling naar het hoogste niveau van de afgelopen vijf jaren. Het toegekende contingent (358 VTE) kon voor 98% ingevuld worden.

Aantal doelgroepwerknemers



4.1.2 Re-integratie

De doelstelling van re-integratie (die vanaf 1 januari 2017 ingang vond) bekijkt in hoeverre een medisch arbeidsongeschikte werknemer het overeengekomen werk op termijn nog kan uitvoeren en/of er binnen de organisatie voor deze werknemer mogelijkheden tot werkherhervatting zijn.

Zoals voorzien in de wetgeving kan een werknemer bij arbeidsongeschiktheid zijn/haar re-integratie onmiddellijk aanvragen. De werkgever daarentegen kan vanaf 4 maanden arbeidsongeschiktheid een re-integratietraject voor de werknemer activeren. Door de hr-verantwoordelijke van Lidwina werd, in samenwerking met de arbeidsgeneesheer, een volledig re-integratiebeleid uitgewerkt.

In de loop van 2017 en 2018 werden 27 trajecten opgestart. Hiervan konden 7 werknemers het werk hervatten, 18 werknemers werden door de arbeidsgeneesheer definitief arbeidsongeschikt verklaard, en voor 2 werknemers kwam re-integratie nog te vroeg.

Re-integratie was een meerwaarde voor de werknemers en de organisatie aangezien 7 werknemers het werk hebben kunnen hervatten.

4.1.3 Monitoren

De monitoren hebben het statuut van arbeider binnen Lidwina. Op 31/12/2018 waren er 56 monitoren actief, zij vertegenwoordigen 49,6 VTE's.

Conform de subsidieregelgeving BW heeft Lidwina maximaal recht op 35,8 VTE gesubsidieerde monitoren. Het hogere aantal monitoren is noodzakelijk omwille van het aantal teams actief in enclave en in groenzorg. Voor deze laatste is er omwille van de aard van de activiteit 1 monitor aanwezig per 4 doelgroepwerknemers. Een enclaveteam bestaat meestal uit 8 doelgroepwerknemers. Indien de activiteit het toelaat en de monitor doorlopend visueel toezicht kan houden op de doelgroepwerknemers, kan dit aantal verhoogd worden. Het ontbreken van subsidies voor deze monitoren wordt voor deze afdelingen verrekend in de verkoopprijs.

28% van de monitoren (13,8 VTE's) wordt bijgevolg niet gesubsidieerd, maar met eigen middelen gefinancierd.

4.1.4 Statuut 'Zwak'

Bij Lidwina werken 413 Personen met een arbeidsbeperking (waarvan 9 bedienden) en 1 VOP-werknemer als doelgroepwerknemers.

Door de overheid werd een differentiatie gemaakt in deze niet-homogene groep.

Doelgroepwerknemers met het statuut 'zwak': Voor deze werknemers ontvangen de beschutte werkplaatsen een verhoogde subsidie van het Departement Werk en Sociale Economie, aangezien hun rendementsverlies en begeleidingsnood hoger wordt ingeschat.

Bij Lidwina werkten op 31/12/2018 342 werknemers met het statuut zwak. Op VTE-basis is dat 84,8% van de doelgroep.

Statuut zwak	2017		2018	
Aantal	332	82,40%	342	84,70%
VTE	295,23	82,60%	307,63	84,80%

Bij volledige uitvoering van maatwerkdecreet, met name vanaf 01/01/2019, wordt het rendementsverlies uitgedrukt als 60% hoog of 45% midden, waarvan '60 of 45%' verwijst naar het rendementsverlies, en 'hoog of midden' verwijst naar de begeleidingsnood.

Indien we de doelgroepwerknemers die in dienst zijn op 31/12/2018, per 01/01/2019 omzetten naar het maatwerkdecreet, dan zijn er 353 doelgroepwerknemers met het statuut '60% hoog' (87,8% VTE).

4.1.5 Deeltijds werk

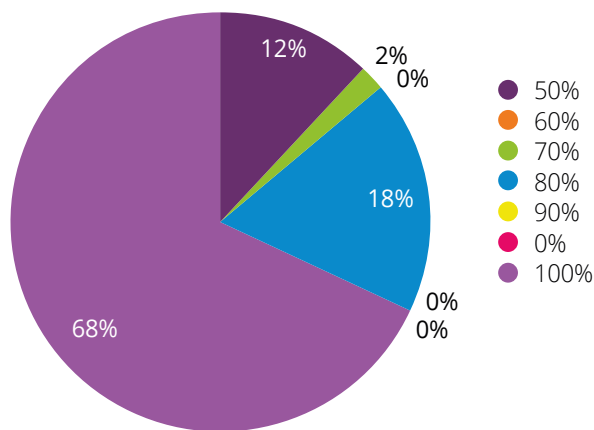
159 werknemers werken onder een vorm van deeltijds werk.

2018

Deeltijds	Aantal	PAB	Omkadering
50%	59	48	11
60%	9	8	1
70%	2	0	2
80%	88	64	24
90%	1	0	1
	159	120	39
	32%	30%	42%
0%	2	1	1
100%	337	284	53
Totaal	498	405	93

De verhoogde tijdskredietdrempel (9%), in het verleden intern goedgekeurd en beduidend hoger ligt dan voorzien in de sectorale cao (5%), in combinatie met de hogere leeftijdspiramide, en de eigenheid van doelgroepwerknemers, ligt aan de basis van het aantal deeltijds werkenden.

Het valt op dat een groot aantal omkaderingsleden (42%), arbeiders en bedienden, deeltijds werken.



4.1.6 Verhouding man/vrouw

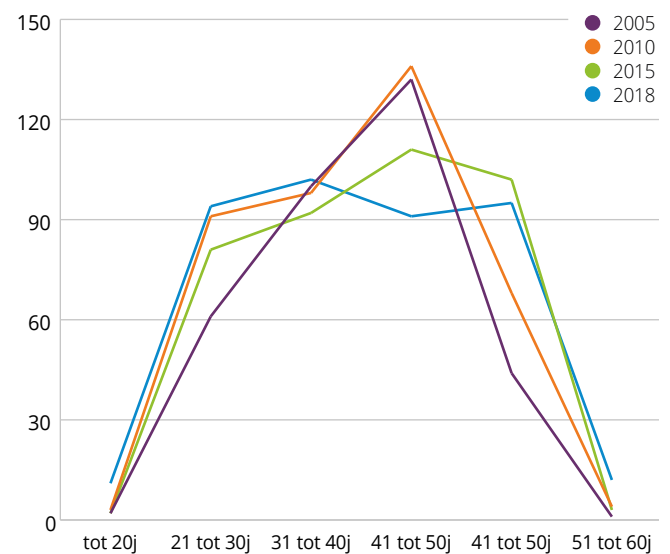
De verhouding man/vrouw bleef in 2018 status quo t.o.v. 2017: 62% mannen en 38% vrouwen.

Onder de bedienden is het aandeel vrouwen het hoogst (50%).

	Doelgroep	Valide arbeiders	Bedienden	Totaal	%
Man	257	38	16	311	62%
Vrouw	148	23	16	187	38%

4.1.7 Leeftijdsopbouw 2005 - 2018

Leeftijdspiramide doelgroepwerknemers



De leeftijdsopbouw is over de laatste 10 jaar sterk verschoven naar rechts.

In 2005 waren slechts 45 doelgroepwerknemers ouder dan 50 jaar. Tot en met 2018 is dit aantal gestegen naar 107.

In 2005 was slechts 1 doelgroepwerknemer op zijn/haar 60-jarige leeftijd aan het werk. In 2018 zijn 12 doelgroepwerknemers ouder dan 60 jaar aan het werk. Ondanks de mogelijkheid om op SWT (brugpensioen) te gaan, opteren veel werknemers om actief in dienst te blijven.

Onder de omkaderingsleden stellen we vast dat 42% ouder is dan 50 jaar.

4.1.8 Woonplaats

Mol	142	Hechtel-Eksel	2
Balen	65	Herentals	2
Geel	60	Zonhoven	2
Lommel	37	Appelterre	1
Dessel	28	As	1
Meerhout	27	Deurne	1
Leopoldsburg	22	Diest	1
Pelt	19	Genk	1
Retie	12	Hasselt	1
Laakdal	11	Heist-op-den-Berg	1
Tessenderlo	9	Heusden-Zolder	1
Turnhout	8	Lichtaart	1
Ham	6	Olen	1
Beringen	5	Oud-Turnhout	1
Hamont-Achel	5	Ramsel	1
Kasterlee	5	Rijkevorsel	1
Ravels	5	St Truiden	1
Arendonk	4	Vorselaar	1
Vosselaar	4	Wechelderzande	1
Grobbendonk	2		

Vanuit 39 steden of gemeenten vertrekken er dagelijks werknemers naar Lidwina als werkgevers.

De top 5 steden/gemeenten blijven Mol, Balen, Geel, Lommel en Dessel. Op nummer één houdt Mol, als bakermat van Lidwina, ruim stand met 142 werknemers.

4.1.9 Mobiliteit werknemers

	ARBEIDERS	BEDIENDEN	Totaal	%
Te voet	6	0	6	1%
Gemeentebusje	11	0	11	2%
Trein	28	0	28	6%
Bromfiets/moto	31	0	31	6%
Fiets	104	5	109	22%
Bus	91	0	91	18%
Auto	195	27	222	45%
	466	32	498	100%

Van alle werknemers van Lidwina, komen er 222 (45%) met de wagen naar Lidwina en 140 (28%) met de fiets of bromfiets. Ondanks het feit dat De Lijn kosteloos is voor personen met een handicap, kiest slechts 18% van onze werknemers voor dit vervoermiddel. Dit aantal ligt gezien het gratis aspect bijzonder laag.

Het treingebruik dat eveneens kosteloos is voor onze werknemers voor woon/werkverkeer (sectorale cao – derde betalingsstelsel) blijft op 6% (= 2017). De trein is echter, in tegenstelling tot de bus, voor honderd procent ten laste van de werkgever.

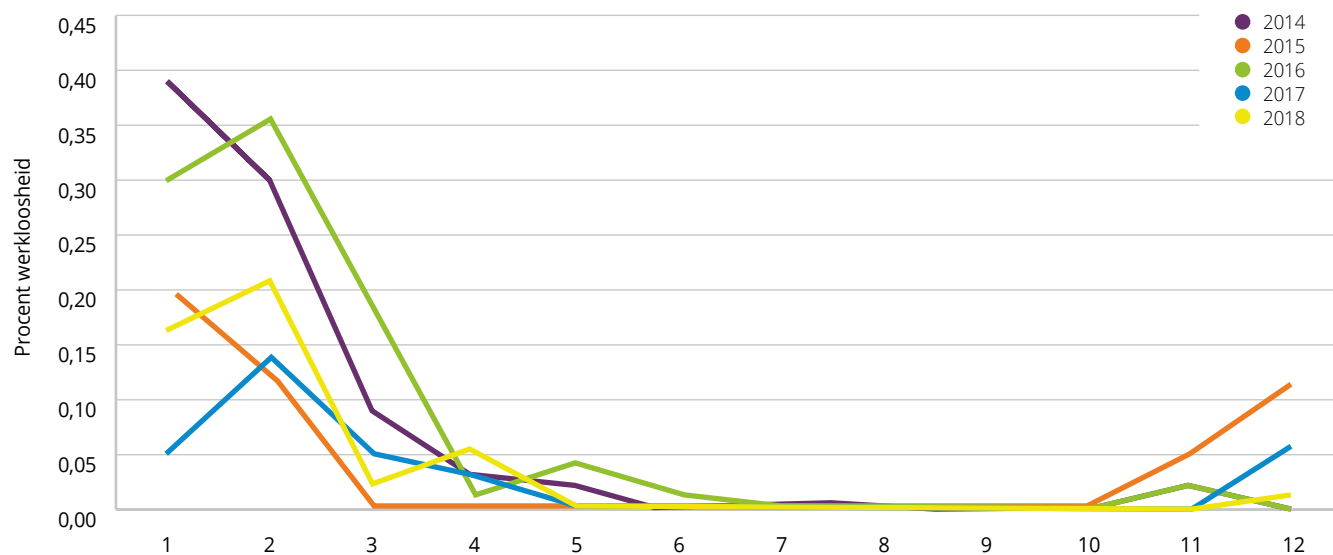
Aan de werknemers die zich verplaatsen met de auto werd de vraag gesteld waarom zij geen gebruik maken van het openbaar vervoer. Hieronder staan hun belangrijkste opmerkingen:

- Het openbaar vervoer doet de halte te weinig aan (deeltijds werkenden)
- De afstand tussen Lidwina en de haltes of het station is te groot (station 1,5 km)
- De dienstregeling van het openbaar vervoer is niet aangepast aan het uurrooster (4 personen)
- De reistijden met het openbaar vervoer zijn te lang (2 personen)



4.1.10 Werkloosheid

Procentuele werkloosheid per maand



De jaarlijkse structurele werkloosheid in het 1ste kwartaal is gerelateerd aan seizoensgebonden activiteiten, o.a. verpakking van chocolade en groenactiviteiten. Voor deze laatste kan de werkloosheid het gevolg zijn van weerverlet (omstandigheden die het niet toelaten om de toegezegde opdrachten uit te voeren) of omwille van geen aanbod aan werk tijdens de wintermaanden. In deze periode neemt de natuur immers rust. Onze job is dus om nieuwe activiteiten te ontwikkelen die pieken in de periode januari t/m maart.

In 2018 was de werkloosheid laag.

Om nieuwe activiteiten op te starten of nieuwe klanten te realiseren die jaarlijks pieken in het 1ste kwartaal werd in mei 2016 een commercieel verantwoordelijke/Business Developer in dienst genomen. Deze verliet Lidwina op 31/12/2018. Hij zal worden vervangen in de structuur van 2019.

4.1.11 SWT/pensioen

In 2018 gingen 4 werknemers uit dienst omwille van SWT of pensioen. In 2017 waren dat 7 werknemers.

Bij hun afscheid ontvingen deze werknemers een mooi aandenken en een premie als dank voor hun jarenlange inzet.

Pensioen

- Vannuten Walter - doelgroepwerknemer
- Verdict Dirk - monitor bouw 3

SWT

- Van Aelst René - doelgroepwerknemer
- Van Heuckelom Chris - doelgroepwerknemer



Gepensioneerden

In november 2018 organiseerden we opnieuw een samenkomst met de gepensioneerden. Na een leuke boottocht in 2017, kozen we in 2018 voor een tocht met de Zilverlijn rondom de Molse Meren. Deze tocht werd voorafgegaan met een gezellig samenzijn waar er van soep en belegde broodjes gesmuld kon worden. Ook na de rondrit was er nog even tijd om na te praten met een drankje en een stukje taart.

4.2 Welzijn

Een kwaliteitsvolle tewerkstelling genereren voor onze werknemers blijft een belangrijke doelstelling van Lidwina. Deze tewerkstelling dient het welzijn van de werknemers ten goede te komen.

Welzijn op het werk definieert men als het geheel van factoren met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden waarin het werk wordt uitgevoerd:

- veiligheid op het werk
- de bescherming van de gezondheid van de werknemer
- de psychosociale risico's
- de ergonomie
- de arbeidshygiëne
- de verfraaiing van de werkplaatsen.

4.2.1 Preventie

De cijfers van de arbeidsongevallen waren in 2018 beter dan in het verleden.

Een **LMRA** (Laatste Minuut Risico Analyse) is een korte risicobeoordeling die plaatsvindt voor aanvang van de werkzaamheden op de werkplek. De LMRA wordt uitgevoerd door de leidinggevende van het team dat de werkzaamheden gaat uitvoeren.

Het doel van de LMRA is dat medewerkers op de werkplek nagaan of alle (potentiële) veiligheids-, gezondheids- en milieurisico's onderkend zijn en/of voldoende beheersmaatregelen zijn getroffen om ongevallen te voorkomen ('bezint eer ge begint'). Vooral in de groenafdeling en in de enclaves werd hier extra op gefocust.

Toolboxmeeting

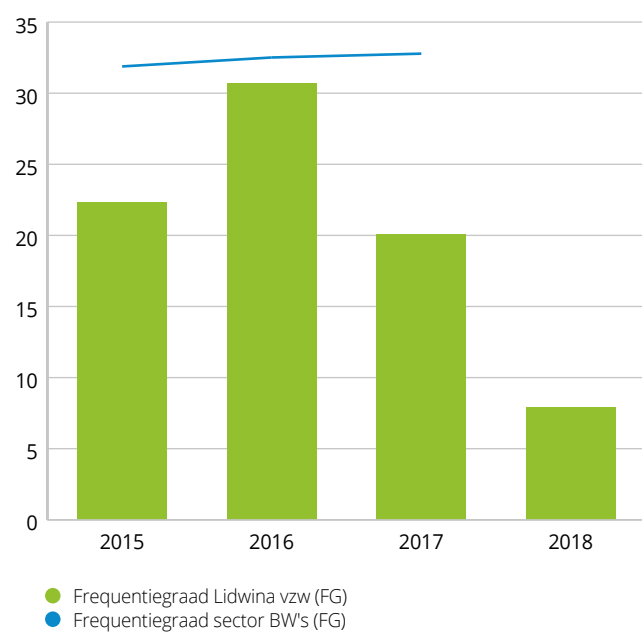
Na elk arbeidsongeval wordt er een toolboxmeeting georganiseerd. In deze meeting zetelen naast de algemeen directeur en de preventieadviseur eveneens de monitor en zijn rechtstreeks leidinggevende. De doelstelling is hier het volledige arbeidsongeval te analyseren en preventieve maatregelen in te voeren om ervoor te zorgen dat dit arbeidsongeval geen tweede keer kan gebeuren (feitenboomanalyse). Eveneens worden in deze meeting de arbeidsomstandigheden op de werkplek in de ruimst mogelijke zin besproken. Daarbij is de gedragsbeïnvloeding ten aanzien van zaken die wel of niet gedaan moeten worden van belang.

Arbeidsongevallen	2015	2016	2017	2018	% 2018 t.o.v. 2017
Aantal AO's met werkverlet	13	17	12	5	-58
Aantal AO's zonder werkverlet	6	4	2	3	50
Waarvan aantal ernstige AO's	0	0	0	1	
Waarvan aantal dagen door ernstig AO's	0	0	0	26	
Frequentiegraad Lidwina vzw (FG)	22,36	30,73	20,11	7,92	-61
Frequentiegraad sector BW's (FG)	31,88	32,51	32,78		-76
Ernstgraad Lidwina vzw (EG)	0,49	0,40	0,23	0,09	-61
Ernstgraad Sector BW's (EG)	0,58	0,63	0,62		-85
Aantal weg-werkongevallen	13	3	10	8	-20

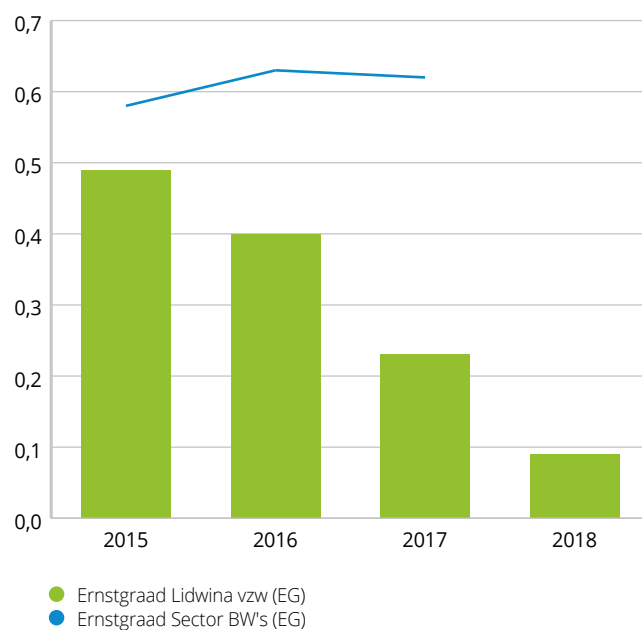
In het CPBW, in het managementteam en in de raad van bestuur worden de arbeidsongevallen maandelijks besproken.

Conclusies:

- 1 ernstig arbeidsongeval met 26 dagen werkverlet.
- Zowel frequentiegraad als ernstgraad zijn met 61% gedaald t.o.v. 2017.
- De frequentiegraad zit 67% onder het sectorgemiddelde en de ernstgraad 85% onder het sectorgemiddelde.
- Het aantal weg-werkongevallen en de dagen werkverlet zijn hierdoor licht gedaald.

Frequentiegraad Lidwina vzw

*Frequentiegraad (FG) = (aantal ongevallen * 1.000.000) / Aantal uren blootstelling aan risico*

Ernstgraad Lidwina vzw

*Ernstgraad (EG) = (aantal verloren kalenderdagen * 100) / Aantal uren blootstelling aan risico*

4.2.2 Milieu

Onderstaand het overzicht van de milieuvergunningen van Lidwina sedert 2004.

Datum beslissing	Kenmerk	Instantie die het besluit heeft genomen	Naam exploitant
23/12/2004	MLAV1-04-339	Deputatie provincie Antwerpen	Lidwina Stichting vzw
18/01/2007	MLAV1-06-423	Deputatie provincie Antwerpen	Lidwina Stichting vzw
13/01/2016	CBS/13-01-2016/201600021	College van burgemeester en schepenen Mol	Lidwina vzw

Ook in 2018 was Thimad onze externe milieucoördinator. Deze heeft voorbereidingen getroffen om een eventuele overschakeling van milieuklasse 2 naar milieuklasse 1 te maken. Dit onderzoek was nodig omwille van mogelijks nieuwe activiteiten die betrekking hadden op het verwerken en opslagen van AEEA (afgedankte elektrische en elektronische apparatuur). Ook de afvalstromen werden opnieuw bekeken en het sorteren ervan werd bijgesteld.

Er is een nul-lastmeting uitgevoerd in gebouw 3 door Encon waardoor de grootste verbruikers in kaart werden gebracht.

Deze zorgen voor een verbruik tijdens de uren wanneer er niet gewerkt wordt. Er zijn reeds acties ondernomen om dat verbruik te reduceren.

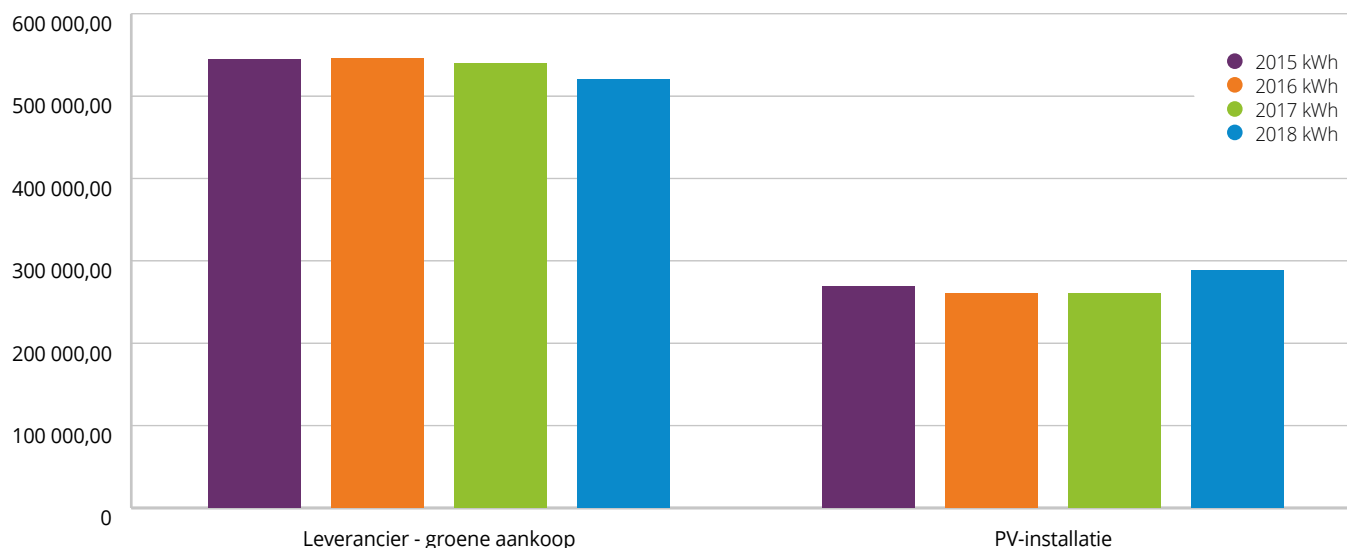
In het magazijn van gebouw 3 is eind 2018 nieuwe ledverlichting geplaatst met bewegingssensoren waardoor het elektriciteitsverbruik zal dalen.

Voor het gebouw van groenzorg werd onderzocht of het mogelijk was om een PV-installatie op het bestaande dak te plaatsen.

4.2.3 Energieverbruiken

ELEKTRICITEIT

Elektriciteitsverbruik



ELEKTRICITEITSVERBRUIK	2015 kWh	2016 kWh	2017 kWh	2018 kWh
Leverancier - groene aankoop	545.035	545.253	539.136	520.462
PV-installatie	268.371	260.994	260.994	287.874

Het elektriciteitsverbruik blijft vrij constant.

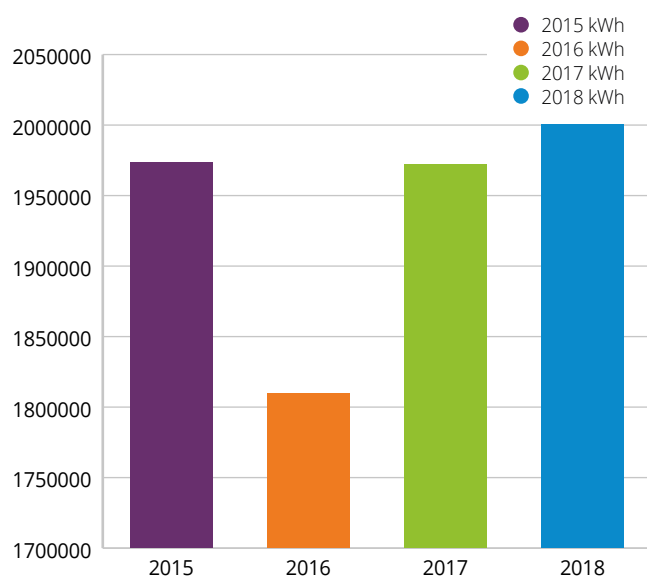
De aanwending van de stroom opgewekt door de PV-installatie blijft eveneens vrij constant.

De zonnepanelen op de daken van de gebouwen van Lidwina zijn eigendom van Eneco.

De aangewende stroom wordt door Lidwina betaald aan een vastgelegde prijs. Door deze aanwending kon 221,29 ton CO₂-uitstoot vermeden worden.

GAS

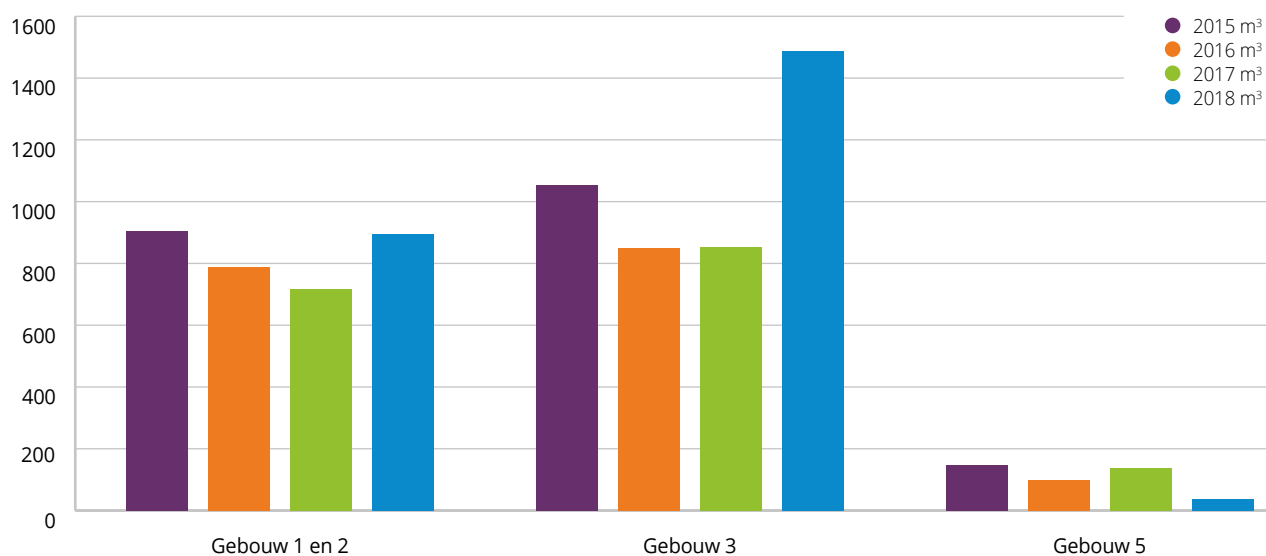
Gasverbruik



Het gasverbruik is licht gestegen omwille van de iets koudere winter.

WATER

WATERverbruik

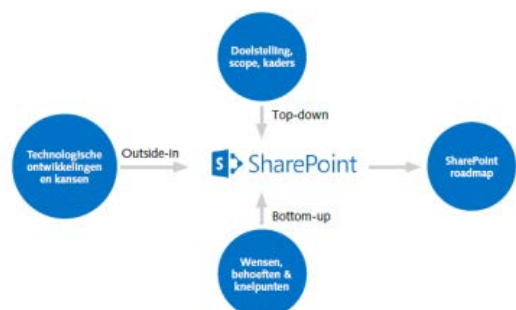


WATERVERBRUIK	2015 m³	2016 m³	2017 m³	2018 m³
Gebouw 1 en 2	906	787	717	896
Gebouw 3	1.053	850	852	1.487
Gebouw 5	147	99	139	36

De stijging van het watergebruik is te wijten aan de droge zomer die we kenden waardoor de voorraad regenwater van gebouw 3 uitgeput raakte.

4.3 Organisatie

In 2018 werden verschillende projecten aangepakt. Sharepoint werd verder ontwikkeld, een project dat arbeid moet besparen, fouten in registratie moet verminderen en betere communicatie mogelijk maakt.



Onderstaande punten werden weerhouden voor het Lidwina-intranet:

Nieuws	Over Lidwina
Activiteiten en evenementen	Lidwina for you
Vacatures	Onkostenaanvragen
Verjaardagen	Competentiematrix werknemers
Ideeënbus	Projectportaal en workspaces
Who is who	Preventie
Verlofaanvragen	Kennis
Ziektemelding	Kwaliteit
Helpdesk	Overlegportaal (inclusief RVB)
Mijn documenten	Klachtenbeheer
Mijn projecten en overleggen	Contractbeheer (klanten, leveranciers,...)

STOCKBEHEER

De magazijnen werden aangepakt, er kwamen veilige rekken waardoor we beter kunnen stapelen en een beter overzicht hebben van de stock. We werken daardoor ook arbeidsefficiënter aangezien medewerkers sneller terugvinden wat ze nodig hebben. Tegelijk werd door een betere stapeling de veiligheid verhoogd.

NIEUWE VERLICHTING

Er werd gekeken naar nieuwe verlichtingsmogelijkheden in de magazijnen bouw 3. We kozen uiteindelijk voor energiezuinige verlichting met een betere lichtopbrengst en sensoren om het licht te laten aangaan (en automatisch uit). Zo dragen we zorg voor het milieu en ook het arbeidsgemak. Advies werd geleverd door Encon. Een deel van de kosten werd gesubsidieerd.

NIEUWE OPBERGMOGELIJKHEDEN GROENDIENST

Om de medewerkers meer comfort te geven, werden kledkastjes met ventilatie aangekocht. Zeker voor de groendienst betekent dit een aangenamer begin van de werkdag. Elk kledkastje is nu voorzien van een ventilator zodat de kledij 's morgens droog is. Onaangename geuren worden geneutraliseerd door een ingebouwde ozonlamp.

4.4 Kwaliteitsmanagementsysteem

Met de introductie van de Kwaliteitswijzer in de sociale economie beogen de maatwerkbedrijven om de verdere professionalisering van de sector te realiseren. Bovendien willen ze het principe Continue Verbeteren hierin integreren. Het kwaliteitsmodel van Lidwina is een EFQM-based model gebaseerd op zelfevaluatie en organisatiegroei. De doelstelling voor Lidwina hierin is om de organisatie bedrijfsmatig te laten functioneren conform de kwaliteitsverwachtingen en binnen een kader waarbij de zelfverantwoordelijkheid, maar ook de authenticiteit van Lidwina door middel van transparant, duurzaam en empathisch handelen, maximaal wordt aangesproken.



Lidwina beschikt op 31/12/2018 over onderstaande kwaliteitsmanagementsystemen:

Norm	2016	2017	2018
BRC Global Standard For Food Safety Issue	AA	AA	AA
IFS International Food Standard	98,47%	99,08%	98,71 %
Erkenning Loonwerk Bio-producten	✓	✓	✓
Kwaliteitsdecreet	✓	✓	✓
ESF-label	✓	✓	✓
ACS - FAVV	✓	✓	✓
VC ^{BW}		✓	✓
Wood		✓	✓

- **BRC** (British Retail Consortium – Global Standard for Food Safety)
- **IFS** (International Food Standard)
- **ACS** (AutoControleSysteem)
- **ESF** (Europees Sociaal Fonds)
- **VC-bw** (Kwaliteitssysteem voor veilig werken in reguliere bedrijven)
- **Wood** (Kwaliteitssysteem voor Heath-treatments van houten pallets)

Er werden in 2018 meerdere interne audits georganiseerd. Hierin werden alle procedures minimaal eenmaal gecontroleerd. Bij elke interne audit werd er een batchtracking en een massabalanstest uitgevoerd waaruit bleek dat alle gegevens ruimschoots (binnen de 4 uur) werden teruggevonden zoals de voedselveiligheids-wetgeving voorschrijft.

In 2018 werden onderstaande externe audits uitgevoerd:

- 09/01/18 BIO Onaangekondigde audit, geen enkele opmerking
- 27/03/18 BIO Verlenging 1 jaar
- 06/11/18 BRC AA-grade
- 07/11/18 IFS 98,71 %
- 08/11/18 ACS Verlenging 1 jaar

HACCP

Er werden meerdere HACCP-meetings georganiseerd waarbij onderstaande punten werden behandeld:

1. Wijzigingen HACCP plan	10. Recall-test
2. Wijzigingen productieproces	11. Traceability-test
3. Afwijkingen tijdens productie per CCP	12. Ongedierte bestrijding
4. Voedselveiligheidsincidenten	13. Hygiëne
5. Allergenenbeleid	14. Metaaldetectie
6. Klachten van klanten Food	15. Glasincidenten
7. Corrigerende en preventieve maatregelen	16. Leveranciersbeoordelingen
8. HACCP-meetings	17. Interne audits
9. Temperatuurs-beheersing	18. Externe audits

De HACCP-gevaaranalyse werd uitgebreid met de items MGO en voedsel fraude. Er waren geen voedselveiligheidsincidenten in 2018.

Het klachtenpercentage voor 2018 bedroeg 0.58% t.o.v. 0.75% in 2017.

We kunnen concluderen dat Lidwina in 2018 zeer kwalitatief gewerkt heeft zowel op gebied van administratie, logistiek als productie en dit dankzij de gemotiveerde medewerking van alle werknemers.

4.5 KPI 's

Kritieke prestatie-indicatoren (ook wel kritische in plaats van kritieke), afgekort KPI's, zijn variabelen om prestaties van ondernemingen te analyseren. In het Engels worden deze aangeduid als key performance indicators. Kritieke prestatie-indicatoren zijn variabelen waaruit af te lezen valt of een organisatie op koers ligt ten opzichte van haar doelstellingen.

Een KPI voldoet meestal aan het SMART-principe:

- Specifiek; Is de doelstelling eenduidig?
- Meetbaar; Onder welke (meetbare/observeerbare) voorwaarden of vorm is het doel bereikt?
- Acceptabel; Is deze acceptabel genoeg voor de doelgroep en/of management?
- Realistisch; Is het doel haalbaar?
- Tijdgebonden; Wanneer (in de tijd) moet het doel bereikt zijn?

Het managementteam rapporteert maandelijks de KPI's aan de raad van bestuur zodat zij op de hoogte blijven van het reilen en zeilen van de organisatie en ze kunnen bijsturen indien nodig.

De KPI's werden opgedeeld in 7 blokken:

1. Tewerkstelling
2. Veiligheid
3. Kwaliteit
4. Financieel
5. Toekomstgerichtheid
6. Duurzaamheid - milieu
7. Wetgevend

Op basis van de jaardoelstellingen wordt aan elke KPI een target en timing toegekend. De KPI's worden zowel gerapporteerd met effectieve cijfers als op een grafische manier.

De KPI's dienen over de 7 blokken gebalanceerd gerealiseerd te worden.

In 2018 werden de meeste KPI's en gerelateerde doelstellingen gebalanceerd gerealiseerd.

4.6 Ontwikkeling

Doelstelling: Inzetten op de ontwikkeling van de mensen, investeren in middelen en methodes om een positief bedrijfsresultaat en jobtevredenheid te realiseren.

4.6.1 Vorming

Lidwina streeft naar tevreden en competente medewerkers, met name naar medewerkers die hun werk graag goed doen en die zich bovendien goed voelen binnen de organisatie. Deze arbeidstevredenheid tracht Lidwina met verscheidene middelen te bereiken. VTO (vorming, training, opleiding) is hiertoe een essentiële voorwaarde.

De evaluatie van vormingsinspanningen, alsook verdere trajectbesprekingen, bieden ons de mogelijkheid om een jaarlijks VTO-beleid vorm te geven. Lidwina wil namelijk op een efficiënte manier blijvend investeren in haar medewerkers.

Ook in 2018 konden onze medewerkers deelnemen aan een ruim aanbod aan opleidingen. We ontvingen hiervoor een vormingsbudget van VIVO (Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit).

Bij doelgroepwerknemers wordt bovendien continue 'training on the job' voorzien. Dit kan in functie van nieuwe opdrachten, individuele noden, jobrotatie, heroriëntering, of interne doorstroom.

In 2018 werden in totaal 7.487 opleidingsuren genoten, waarvan 3.609 uren formele vorming, 2.150 uren minder formele vorming, en 1.728 uren initiële beroepsopleiding. Dit betekent t.o.v. 2017 een stijging van 13,2% aan vormingsinspanningen.

Tijdens trajectbesprekingen en gesprekken met medewerkers kwamen diverse opleidingsvragen ter sprake. Telkens deze wensen gecombineerd konden worden met opleidingsnoden of -behoeften werd de vorming en opleiding effectief georganiseerd.

Onderstaande opleidingen zijn in 2018 aan bod gekomen:

Opleidingen 2018	Doelgroep	Monitoren	Valide ARB	Bedienden
Aan de slag met POP				
Basismodule monitoren groenzorg				
Bijscholing vertrouwenspersoon				
Briggs en Stratton Motortechneik				
EFQM essentials				
EHBO opfriscursus				
Evacuatieprocedure Lidwina				
Fytollicentie				
Heftruck				
Hoogtewerker/schaarlift				
Hygiëne				
Intranet				
Lerend netwerk Management Assistants				
M-soft				
Netwerkdag sociale diensten				
On the job: Controle werkkledij				
On the job: KF11 opstart				
On the job: Kwaliteit				
On the job: Metaaldetectie				
On the job: Palletlabels				
On the job: Procedure temperatuur				
On the job: QA-opleiding				
On the job: Scrapprocedure				
On the job: Snijwonden + Scrap				
Opfriscursus evacuatieprocedure NIKE				
Pallettruck				
Penne Prebes				
Veiligheid elektromagnetische velden				
Rugbesparend werken				
Siemens Safety Workshop				
Sociale Actualiteit				
Studiedag Maatwerk				
Infomeeting Subsidies Maatwerk				
VCA				
Veilig werken met kettingzaag				
Veiligheid voor doelgroepwerknemers				
Omgaan met veranderingen				
Werk en werknemer				
Wiellader				
Workshop Kapok				

4.6.2 POP – Persoonlijk Ontwikkelingsplan

De ontwikkeling van competenties kreeg de voorbije jaren een centrale rol in het Vlaamse Arbeidsmarktbeleid. Dit groeide vanuit de idee dat de inzetbaarheid van werknemers op korte en lange termijn essentieel is voor een competitieve arbeidsmarkt. Verhoogde inzetbaarheid vergroot namelijk de kansen op het verkrijgen en/of behouden van werk.

Een POP of 'Persoonlijk Ontwikkelingsplan' is een middel dat kan bijdragen aan de inzetbaarheid van doelgroepwerknemers.

Binnen het maatwerkdecreet ligt extra nadruk op de doorstroom naar het Normaal Economisch Circuit (NEC). Ook hiertoe is een POP een handig instrument.

Uiterlijk op 31/12/2018 diende met elke doelgroepwerknemer minimaal één POP-gesprek te hebben plaatsgevonden. Dit gebeurde dan ook. Het maatwerkbedrijf registreert het persoonlijk ontwikkelingsplan van de werknemer, en elke aanvulling hierop, in de databank die VDAB hiervoor beheert.

De komende jaren wil Lidwina op een efficiënte manier blijven investeren in vorming, maar ook gewoon in onze medewerkers.

4.6.3 Middelen – Gebouwen

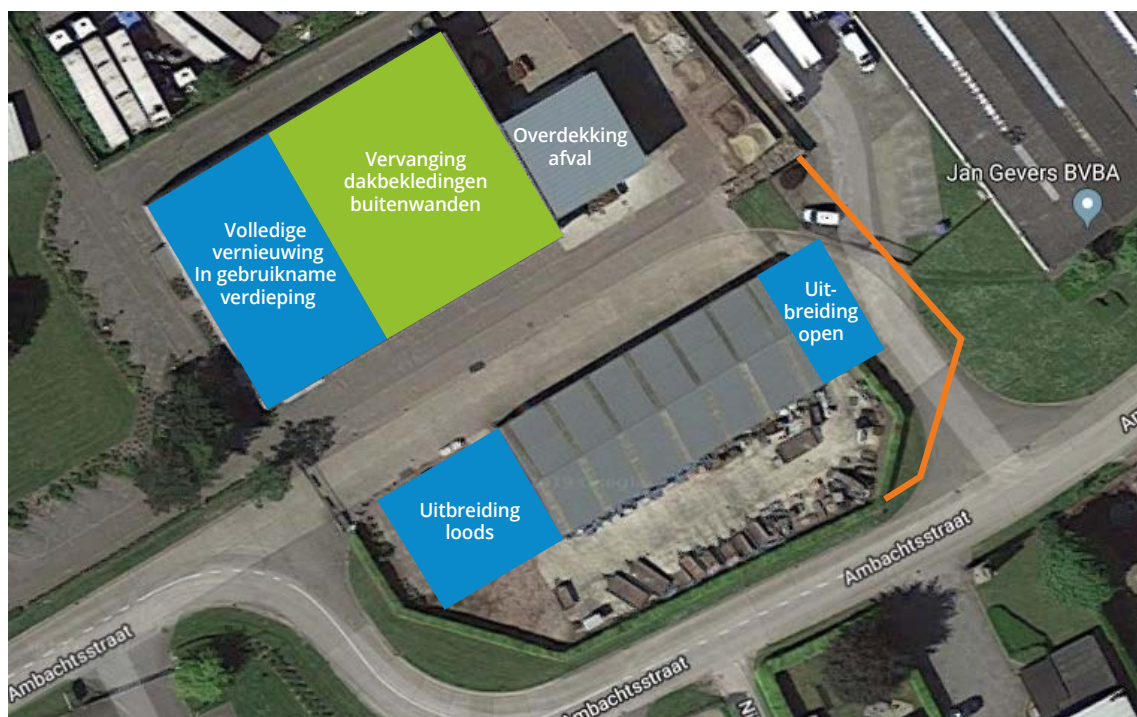
		Grond m ²	Bebouwd m ²	% Bebouwd
Gebouw 1	Postelarenweg213	30.132	12.662	42,02%
Gebouw 2	Postelarenweg - groenzorg			
Gebouw 3	Ambachtstraat	17.246	11.277	65,39%
Gebouw 4	Ambachtstraat (RC)	7.533	3.200	42,48%
Gebouw 5	Tortelstraat	3.446	963	27,95%
Gebouw 6	Ambachtstraat (Gevers)	9.053	4.475	49,43%
		67.410	32.577	48,33%

Gebouwen 4 en 6 worden verhuurd; respectievelijk aan de firma Royal Chocolates en aan de firma Gevers.

Aan GAB werd de opdracht gegeven het gebouw 2 (groenzorg) grondig te vernieuwen en te verduurzamen. Als bijkomende element werd het welzijn van de werknemers aangebracht evenals het verhogen van de veiligheid van de werknemers bij de kruising van vrachtwagens en voetgangers.

Budget (exclusief kosten) → 1,1 miljoen euro

De werken werden opgestart en naderden einde 2018 hun eindfase.



4.6.4 ICT

Het intranet werd opgestart, in eerste instantie voor tijdsregistratie.

De testversie van de scanningsoftware werd opgeleverd in 2018 en loopt in testfase bij een monitor van de groenafdeling en op de administratie van de groenafdeling. In 2019 moet grondig geëvalueerd worden hoe we meer snelheid kunnen maken op vlak van ERP.

HUIDIGE ICT-PARTNERS:



- Licenties - servers
- Office 365
- Cloud - Azure



- Helpdesk
- Lokale ondersteuning
- Lokale healthchecksystemen
- Kwartaal evaluatie
- Strategisch meedenken op technologisch vlak
- Website en intranet/sharepoint
- FormBuilder - Mobiele applicatie
- Hardware - netwerk - gestructureerde bekabeling - actief



- ERP Msoft
- Helpdesk
- Strategisch meedenken op vlak van business processen



- VOIP - telefooncentrale
- Helpdesk



- Internetverbinding - lead



- Internetverbinding - backup
- Provider GSM

.

4.6.5 Investeringsen

In 2017 werd voor bijna 1 miljoen euro geïnvesteerd door Lidwina.

De belangrijkste investeringen:

- De nieuwe kantoren groendienst
- Materiaal voor de groendienst
- Relighting gebouw 3
- Enclavevoertuigen
- Kleedkastjes met droogfunctie
- IT-materiaal, o.a. tablets om op werven te gebruiken voor registraties
- ...

Eveneens werd de aanbesteding uitgeschreven voor verbouwing van gebouw 2 met een geraamde waarde van 1,1 miljoen euro.



4.7 Resultaten 2018

In 2018 werd net zoals in 2017 zowel een positief bedrijfs-, financieel als uitzonderlijk, resultaat gerealiseerd. De resultaten liggen hoger dan begroot.

Als belangrijkste redenen hiervoor kunnen geduid worden:

- De beheersing van de kosten
- De optimalisering van bepaalde processen door inzet van hulpmiddelen.
- De inzet van de medewerkers en de stabiele steun van onze klanten.
- Beter rendement.

5 AFSLUIT- EN DANKWOORD



Lidwina ging in 2018 door een succesvol én turbulent jaar. Er werden ingrijpende wijzigingen doorgevoerd met als doel Lidwina klaar te stomen voor de toekomst.

Al deze wijzigingen werden vlot geabsorbeerd. Dit toont hoe capabel, veerkrachtig en soepel staf en medewerkers zijn en hoeveel ze in hun mars hebben. Het vertrouwen dat door het bestuur gegeven werd aan de medewerkers van Lidwina was misschien wel de beste investering die een bestuur kon doen. We mogen nooit onderschatten wat een groep met geloof in een doel kan bereiken.

De evidentie van basiswaarden zoals respect en aandacht voor de medewerkers die centraal staan, het leveren van degelijk werk aan conforme prijzen en het bieden van een gezonde langetermijnrelatie met zowel medewerkers als klanten werd (her)bevestigd en versterkt.

Het bestuur werd op basis van competentienoden opnieuw samengesteld, het managementteam heroriënteerde en nam zijn verantwoordelijkheden zoals je dat mag verwachten. Samen met alle medewerkers legden ze een nieuwe basis voor Lidwina.

In 2019 zal Lidwina zich profileren als een modern, groeiend en ambitieus maatwerkbedrijf met gelukkige medewerkers en tevreden klanten, daar ben ik van overtuigd. De toekomst lacht ons toe.

Met oprecht respect en een diepe genegenheid voor iedereen die bij Lidwina betrokken is,

Mei 2019.

Filip Fontaine
Directeur a.i.

6 AFKORTINGEN



ABVV: Algemeen Belgisch Vakverbond: socialistische vakbond.

ACS: Auto Controle Systeem: kwaliteitssysteem FAVV.

ACV: Algemeen Christelijk Vakverbond.

AO: ArbeidsOngeval: een ongeval op het werk of onderweg van en naar het werk.

AV: De Algemene Vergadering van een vzw bestaat uit alle leden en is de hoogste instantie van de vzw. Ze komt minstens eenmaal per jaar samen. In de AV wordt het beheer en de vertegenwoordiging van een vennootschap gedelegeerd aan de leden van de raad van bestuur.

BRC: British Retail Consortium – Global Standard for Food Safety.

BW: Beschutte Werkplaats.

CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst: schriftelijke overeenkomst waarin afspraken over arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd die overeen zijn gekomen tussen één of meer werkgevers/werkgeversorganisaties met één of meer werknemersorganisaties.

CCP: Critical Control Point: Kritisch punt in het productieproces waarbij mogelijk gevaar is voor de voedselveiligheid.

CPBW: Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

EG: Ernstgraad: de ernst van de ongevallen is gebaseerd op het totaal aantal kalenderdagen afwezigheid ten gevolge van arbeidsongevallen op het werk (met werkverlet) in de organisatie gedurende een jaar. Berekeningswijze: het aantal (kalender) dagenarbeidsongeschiktheid*1.000 / het totaal aantal uren blootstelling aan het risico.

EFI: Informatie over de economische en financiële toestand van de onderneming.

EFQM: European Foundation for Quality Management. Het EFQM-based kwaliteitsmodel, is een kwaliteitsmanagementmodel gebaseerd op zelfevaluatie en organisatiegroei.

ERP: Enterprise Resource Planning: een computerprogramma (software). Bij Lidwina is dit MSoft. Een ERP wordt binnen de organisatie gebruikt ter ondersteuning van alle processen binnen het bedrijf.

ESF: Europees Sociaal Fonds: Dit is het belangrijkste financiële instrument van de Europese Unie voor de ondersteuning van werkgelegenheid in de lidstaten en het stimuleren van economische en sociale samenhang. Het belangrijkste doel van de ESF-uitgaven is het ondersteunen van het scheppen van meer en betere banen in de EU.

ETION: Het vroegere VKW. De naam ETION verwijst naar ethiek en ondernemen, terwijl VKW voor Verbond van Katholieke Werkgevers stond.

FAVV: Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen: Belgische overheidsinstelling die als taak heeft te waken over de veiligheid van de voedselketen en de kwaliteit van het voedsel.

FDP: Food Defense Plan. Het plan welk opgesteld werd om het bedrijf te vrijwaren tegen opzettelijke besmettingen.

FG: Frequentiegraad: Het aantal ongevallen op de werkvloer met werkverlet in een bedrijf in functie van het totaal aantal gepresteerde uren door deze werknemers gedurende één jaar. Berekeningswijze: aantal ongevallen * 1.000.000 / het totaal aantal uren blootstelling aan het risico.

Fte: Fulltime-Equivalent: Rekeneenheid waarmee de omvang van een dienstverband of de personeelssterkte kan worden uitgedrukt.

HACCP: Hazard Analysis and Critical Control Points, is een risico-inventarisatie voor voedingsmiddelen. De Nederlandse vertaling is: Gevarenanalyse en Kritische Controlepunten.

HRM: Human Resources Management.

ICF: Indiceringsinstrument.

ICT: Informatie- en CommunicatieTechnologie is een vakgebied dat zich bezighoudt met informatiesystemen, telecommunicatie en computers.

IFS: International Food Standard.

JAP: JaarActiePlan.

KPI: Kritieke prestatie-indicatoren: Variabelen (getallen) om prestaties van ondernemingen te analyseren.

Hierdoor valt objectief af te lezen of een organisatie op koers ligt wat betreft de doelstellingen.

KVG: Katholieke Vereniging Gehandicapten: Vereniging voor alle gehandicapten. Als beweging van personen met een handicap streeft de KVG-groep naar 'kwaliteit van bestaan' en naar een inclusieve samenleving waaraan mensen met een handicap evenwaardig deelnemen.

LEAN: LEAN (vertaald = slank) is een verzamelnaam voor methoden die zich richten op het verbeteren van de winstgevendheid van een bedrijf middels het elimineren van verspilling en het centraal stellen van de klant.

LMRA: Laatste Minuut Risico Analyse is een korte risicobeoordeling welke uitgevoerd wordt direct voor aanvang van de werkzaamheden op de werkplek en wel door de leidinggevende van het team dat de werkzaamheden gaat uitvoeren.

MVO: Maatschappelijk verantwoord ondernemen. We spreken van maatschappelijk verantwoord ondernemen wanneer de onderneming bij het uitvoeren van de kerntaken ook rekening houdt met het milieu en de sociale context.

NEC: Normale Economische Circuit.

NMDA: Het principe "niet meer dan anders". Een wijziging zorgt voor geen hogere kost dan de huidige werkwijze.

NPS: Net Promoter Score is een eenvoudig maar krachtig instrument om met één enkele vraag klantentevredenheid te meten.

OCMW: Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn.

OR: OndernemingsRaad: Verplicht orgaan in alle ondernemingen die 100 werknemers tewerkstellen. De ondernemingsraad is op de eerste plaats een overlegorgaan tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers.

Pab: Personen met een ArbeidsBeperking. Overkoepelende term van Personen met een arbeidshandicap (Pmah), Personen met een psychosociale problematiek en Uiterst Kwetsbaren (UK).

Pmah: Personen met een ArbeidsHandicap: de personen die moeilijkheden hebben om deel te nemen aan het arbeidsleven door functiestoornissen, door beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten, en door persoonlijke en externe factoren.

Pmp: Personen met Multiple Problemen. Overkoepelende term voor personen met een psychosociale problematiek (Psp) en uiterst kwetsbaren (UK).

POP: Persoonlijk OntwikkelingsPlan: Het maatwerkbedrijf stelt in overleg met de doelgroep werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan op dat tot doel heeft de competenties van de doelgroep werknemer op te volgen en te ontwikkelen met het oog op zijn functioneren op de werkvloer en zijn kansen om door te stromen.

Psp: Personen met Psychosociale Problemen: De personen die moeilijkheden hebben om deel te nemen aan het arbeidsleven door het samenspel tussen psychosociale factoren, door beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten, en door persoonlijke en externe factoren.

PVA: Punt Van Aandacht: Term gebruikt in IFS en BRC: Onderdeel van het productieproces waaraan extra aandacht geschonken dient te worden.

RVB: Raad Van Bestuur: Wordt aangesteld door de algemene vergadering. Binnen een maatwerkbedrijf zijn dit onbezoldigde mandaten. De RVB bepaalt de missie, visie en strategie. De dagdagelijkse werking wordt door de RVB gedelegeerd aan de algemeen directeur.

SEO: Search Engine Optimization, beter gekend als zoekmachineoptimalisatie. Het is het optimaliseren van een website door het verbeteren van techniek, content en autoriteit om het bezoek naar de website op relevante zoekwoorden vanuit zoekmachines te verhogen.

SIP: Interne audit.

SMART: Het SMART-principe staat voor het eenvoudig en eenduidig opstellen van doelstellingen.

- Specifiek - Is de doelstelling eenduidig?
- Meetbaar – Wanneer is de doelstelling bereikt?
- Acceptabel – Past de doelstelling in de missie en visie van het bedrijf?
- Realistisch – Het doel moet haalbaar zijn.
- Tijdsgebonden - Wanneer (in de tijd) moet het doel bereikt zijn?

SWOT: Strengths, Weaknesses, Opportunities & Threats: Sterkte-zwakteanalyse. Het is een bedrijfskundig model dat intern de sterktes en zwaktes analyseert en in de omgeving de kansen en bedreigingen bepaalt; op basis hiervan wordt vervolgens de strategie bepaald.

SWT: Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag: het vroegere brugpensioen.

UK: Uiterst Kwetsbaren: Begeleidingsnood, werkzoekenden die voorafgaand aan hun tewerkstelling gedurende minstens 24 maanden geen betaalde beroepsarbeid hebben verricht om persoonlijke redenen die een deelname aan het arbeidsleven verhinderen.

USP: Unique Selling Proposition, de sterktes van een bedrijf die ervoor zorgen dat de klant bij hen bestelt.

VDAB: De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding. Deze bestaat sedert 1989 en heeft een sociale en economische opdracht.

VIVO: Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding. Het is het sectoraal opleidingsinstituut voor de social-profitsectoren.

VLAB: De Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen. Sinds 01/04/2015 Groep Maatwerk, heeft als doel de belangen te behartigen van de bedrijven en organisaties die aangepaste arbeid verschaffen aan personen met een arbeidshandicap.

VOIP: Voice Over IP: het internet of een ander IP-netwerk wordt gebruikt om spraak te transporteren. Hierdoor wordt telefonie mogelijk op datanetwerken en ontstaat de mogelijkheid om de voorheen traditioneel gescheiden werelden van spraak en data samen te voegen.

VCA: Veiligheid Checklist Aannemers. VCA is bedoeld voor aannemers die bij opdrachtgevers werkzaamheden verrichten die risicovol zijn of waarbij sprake is van risicovolle omstandigheden.

VC ^{BW}: Met het VC ^{BW} heeft Lidwina een eigen kwaliteitssysteem op het vlak van veiligheid ingesteld. In reguliere bedrijven geldt het VCA-systeem.

VZW: Vereniging Zonder Winstoogmerk. Een organisatie die geen winst uitkeert aan haar aandeelhouders.

WAIS-test: Individueel toepasbaar klinisch instrument waarmee het intellectuele vermogen van adolescenten en volwassenen tussen de 16 en 84 jaar kan worden bepaald.

WISC-test: Wechsler Intelligence Scale for Children (Wechsler intelligentieschaal voor kinderen). De uitslag is een IQ-score.

WSE: Het Departement Werk en Sociale Economie staat in voor beleidscoördinatie en -ontwikkeling en voor de opvolging, de monitoring en de handhaving (inspectie) van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid. Daarnaast zorgt het voor de ondersteuning en versterking van de werkgelegenheid in de reguliere sector, de non-profitsector en de sociale economie in Vlaanderen. Via verschillende tewerkstellingsprogramma's, erkenningen en subsidies draagt het bij tot de bevordering van de werkgelegenheid.

WMS: Warehouse Management System: Het systeem dat onder andere de locatie-indeling in een magazijn beheert, de orderstroom in de juiste planningsvolgorde afhandelt en de goederenstromen beheert.

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:

Lidwina vzw

Filip Fontaine, directeur a.i.
Postelarenweg 213
2400 MOL

Drukwerk:

NMG
Betekomsesteenweg 69D
3200 Aarschot

Uit het oogpunt van zorgvuldigheid werd aan de teksten en beelden de grootst mogelijke aandacht besteed. Er kan echter geen garantie gegeven worden dat de informatie ontegensprekelijk volledig correct is. Er kunnen daarom geen rechten ontleend worden aan deze teksten en beelden.



Lidwina vzw | Postelarenweg 213 | 2400 Mol - België
T + 32 14 33 06 60 | F + 32 14 33 06 77
info@lidwina.eu | www.lidwina.eu | BE-0407 601 720