

JAARVERSLAG 2019



INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave	2
Voorwoord	4
Organisatie	6
2.1. Identificatie en juridische vorm	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 2019	10
2.4.4 Organogram (31-12-2019)	11
2.4.5 Managementteam	12
2.4.6 Strategische partnerships:	12
2.4.7 Businessunits Lidwina	14
Maatwerk	16
3.1 Contingent maatwerkers	17
3.2 Doorstroomverhaal maatwerkers	17
Strategische doelstellingen	18
4.1 Personeel	20
4.1.1 In dienst	20
4.1.2 Tewerkstelling	20
4.1.3 Re-integratie	23
4.1.4 Uitdienst	24

4.2 Welzijn	25
4.2.1 Preventie	25
4.2.2 Milieu	28
4.2.3 Energieverbruiken	28
4.3 Kwaliteitsmanagementsysteem	31
4.4 KPI 's	32
4.5 Ontwikkeling	32
4.5.1 Vorming	32
4.5.2 POP – Persoonlijk Ontwikkelingsplan	34
4.5.3 Middelen – Gebouwen	34
4.5.4 IT	35
4.5.5 Investeringsen	35
4.6 Resultaten 2019	35
Personeelsactiviteiten	36
Paasontbijt 2019	37
Personeelsfeest	38
Sinterklaas	38
Kerstfotoshoot	39
Sportieve prestaties van Lidwina medewerkers	40
Afsluit- en dankwoord	42
Afkortingen	44

1 VOORWOORD



Beste lezer,

2019 werd afgerond met zeer goede resultaten. Het aantal collega's is gegroeid, er was een lage werkloosheid, er waren tal van tevreden klanten en er was een sterke rendabiliteit op hetzelfde niveau als dat van de vorige jaren. Dit verdient een dikke proficiat voor iedereen die hieraan heeft meegewerkt, in de eerste plaats alle maatwerkers (zoals we onze vroegere doelgroepmedewerkers vanaf nu noemen) maar zeker ook aan de hele omkadering, het Management Team en de directeur. Er werd spijtig genoeg ook een verbeterpunt vastgesteld, namelijk bij het aantal arbeidsongevallen. Na het zeer goede jaar 2018 hebben we het afgelopen jaar immers het aantal ongevallen terug zien toenemen, er is dus opnieuw een bijkomende uitdaging in 2020 om het aantal arbeidsongevallen te verminderen. Globaal gezien mogen we echter opnieuw spreken van een succesvol jaar.

Een eerste grondige verandering vond al meteen plaats op 1/11/19. Vanaf toen veranderde Lidwina immers van Beschutte Werkplaats in een Maatwerkbedrijf. Voor Lidwina betekent dit nog meer dan vroeger dat we op onze 3 pijlers maatwerk willen leveren:

- ✓ We willen werk aanbieden op maat van de talenten en de competenties van onze medewerkers.
- ✓ We willen kwalitatieve producten en diensten leveren op maat van onze klanten.
- ✓ We willen steeds rekening houden met onze omgeving en dus werken op maat van ons klimaat.

Deze zienswijze hebben we ook mooi geformuleerd in onze nieuwe missie, visie en strategie. Na een boeiend proces van onderling overleg (tussen RvB en MT), hebben we in december onze nieuwe teksten gefinaliseerd. Met trots kan ik ze jullie hierbij meedelen (samengevat):

- Onze nieuwe missie luidt: ***Lidwina laat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt groeien in hun talenten en competenties via tewerkstelling.***
- Onze nieuwe visie klinkt: ***'Lidwina wil dé referentie zijn in de Kempen op het vlak van maatwerk, door in te zetten op maximaal tevreden medewerkers, omgeving en klanten en door***

duurzaamheid als leidraad te nemen'

- Onze nieuwe strategie 2020-2030 bestaat uit 10 duidelijke speerpunten:
 1. We werken in een cultuur van vertrouwen, respect en samenwerking.
 2. We voeren een personeelsbeleid op maat voor alle medewerkers
 3. We zijn toonaangevend op vlak van veiligheid en welzijn.
 4. We voorzien optimale ergonomische en technologische ondersteuning
 5. We creëren een campus waar gebouwen en infrastructuur ergonomisch, duurzaam en modulair zijn.
 6. We leveren kwalitatief hoogstaande producten en diensten op maat van de klant
 7. We creëren continue tewerkstelling, o.a. via eigen producten/diensten.
 8. We zijn een sterk merk via goede branding en marketing.
 9. We werken maximaal duurzaam samen met de omgeving
 10. We blijven een financieel gezond bedrijf (positieve rendabiliteit).

En net als in 2018 betekende 2019 weer voor heel wat van onze collega's een wissel in hun loopbaan.

In de Raad van Bestuur hebben we spijtig genoeg afscheid moeten nemen van Wim Caeyers (die zijn ambt met burgemeester moeilijk kon blijven combineren) en Kim Spruyt (die andere prioriteiten had). Maar dankzij ons uitgebreid netwerk hebben we gelukkig 4 enthousiaste nieuwe leden mogen verwelkomen: Nele De Wever, Tine Horsten, Tessy Wijngaerts en Frederik Pollet. We zijn heel blij dat we nu terug een volwaardige ploeg hebben met 4 competente dames en 4 competente heren.

Naast de vernieuwing van de leden hebben we ook een volledig nieuwe vergadercultuur ingevoerd; zo vergaderen we steeds papierloos, zijn alle documenten beschikbaar in the cloud, nemen we steeds samen een broodje voor de teamsfeer en trachten we elke vergadering tijd te maken om 2 kernpunten grondig te bespreken.

De directeurszetel heeft in 2019 wel drie personen zien passeren. In eerste instantie hebben we Jan Mangelschots gevraagd

om de functie tijdelijk, voor 2 maanden, uit te oefenen. Hij heeft dat zeer goed en met veel vakmanschap gedaan, daarvoor verdient hij een dikke pluim. Vanaf maart zijn we dan gestart met de interim-directeur Filip Fontaine. Ook Filip heeft zijn functie voortreffelijk vervuld. Zo heeft hij met veel ervaring en evenveel energie er o.a. voor gezorgd dat het Management Team terug ruimte kreeg om te handelen, dat de monitoren terecht konden in een periodieke monitorenvergadering, dat er een zoektocht werd gestart naar een nieuwe HR-manager en een nieuwe Commerciële Manager, dat er een plan werd gemaakt voor een nieuw informaticasysteem en nog veel meer, hartelijk dank aan Filip. Ondertussen hadden we de tijd om via een grondige selectie uit zeer veel kandidaten een warme, empathische en heel intelligente nieuwe directeur te kunnen kiezen, nl. Kris Ooms. Elke maand opnieuw blijkt dat we een zeer goede keuze hebben gemaakt!

Ook het Management Team zag drie belangrijke wissels gebeuren. Eerst en vooral was er de professionele en geëngageerde Management Assistent Sandra Hooyberghs. Daarna werd het team versterkt met de heel bekwame en betrokken HR-Manager Annelies Heens. Tot slot werd het team compleet gemaakt met een zeer veelzijdige en flexibele Commerciële Manager Koen Mollen.

Zoals jullie zien zijn de RvB en het MT nu voldoende gewisseld en hopen we met deze mensen de hierboven vermelde strategie samen te kunnen realiseren. Dat de samenwerking goed zit blijkt duidelijk uit de geslaagde beleidsdag en de regelmatige optredens van de MT leden op de RvB.

Om opnieuw met een positieve en constructieve boodschap te eindigen, wil ik opnieuw dit verslag afsluiten met het motto dat Kris en ik als de basisbouwsteen van ons mooie bedrijf beschouwen: *'Gelukkige medewerkers, die hun talenten ontwikkelen leveren kwaliteitsvol werk voor tevreden klanten en dat levert goede cijfers.'*

Met vriendelijke groeten,

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 laat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt groeien in hun talenten en competenties via tewerkstelling.

Lidwina biedt tewerkstellingskansen voor alle mensen die om welke reden dan ook een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Groei in aantal medewerkers is geen doel op zich, maar wel een middel om de missie te bereiken.

Groei van de talenten van onze medewerkers betekent dat we met aandacht voor de beperkingen vooral inzetten op het ontwikkelen van talenten en competenties m.b.v. Persoonlijke OntwikkelingsPlannen. Begeleide tewerkstelling is het middel om die groei te stimuleren.

De afstand tot de arbeidsmarkt wordt in eerste instantie door VDAB ingeschat via indicering van werkzoekenden. Anderzijds kan de graad van participatie aan de maatschappij, uitgedrukt in de participatieladder, gebruikt worden als maatstaf voor de afstand tot de arbeidsmarkt. Zo wil Lidwina inzetten op doorstroom o.a. vanuit tijdelijke activerende trajecten, via betaald werk met ondersteuning naar enclaves en waar mogelijk naar betaald werk in het Normale Economische Circuit.

VISIE

Lidwina wil dé referentie zijn in de Kempen op het vlak van maatwerk, door in te zetten op maximaal tevreden medewerkers, omgeving en klanten en door duurzaamheid als leidraad te nemen.

We beschouwen de Kempen als ons actieterrein en focussen zowel voor wat betreft aanwerving van medewerkers als klantenportefeuille op deze regio. Zo willen we de ecologische voetafdruk van onze medewerkers, onze producten en onze klanten minimaal houden.

Wij geloven dat tevreden medewerkers zorgen voor tevreden klanten en een betrokken omgeving en borgen dat in een goed uitgewerkt personeels-, omgevings- en kwaliteitsbeleid. Lidwina wil bijdragen tot een inclusieve maatschappij. Wij willen als organisatie breed aanwezig zijn in onze omgeving en onze campus openstellen voor andere stakeholders.

Duurzaamheid willen we verankeren in het DNA van

Lidwina. We willen onze duurzaamheid toetsen aan de 17 duurzaamheidsdoelstellingen (de zogenaamde Sustainable Development Goals) van de Verenigde Naties.

STRATEGIE

1. We werken in een cultuur van vertrouwen, respect en samenwerking.
2. We voeren een personeelsbeleid op maat voor alle medewerkers gericht op groei van hun talenten en competenties (o.a. Persoonlijke OntwikkelingsPlannen voor alle medewerkers).
3. We zijn toonaangevend op vlak van veiligheid en welzijn.
4. We voorzien optimale ergonomische en technologische ondersteuning van de activiteiten en de medewerkers (o.a. IT, robotica...).
5. We creëren een campus waar gebouwen en infrastructuur ergonomisch, duurzaam, polyvalent en modulair zijn.
6. We leveren kwalitatief hoogstaande producten en diensten op maat van de klant, geborgd in ons kwaliteitsbeleid.
7. We creëren continue tewerkstelling, o.a. via eigen producten/diensten.
8. We zijn een sterk merk via goede branding en marketing.
9. We werken maximaal duurzaam samen met de omgeving (buren, lokale besturen, maatwerkbedrijven en andere bedrijven). Dit wordt geborgd in ons omgevingsbeleid
10. We blijven een financieel gezond bedrijf (positieve rendabiliteit).

Bekrachtigd door de raad van bestuur en de algemene vergadering van Lidwina vzw d.d. 17/12/2019



2.3.1 Engagementsverklaring

Directie – Management Team – Omkadering

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.

LEIDERSCHAPSSTIJL

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.

Goedgekeurd in de omkaderingsvergadering van Lidwina vzw d.d. 19/02/2015

Bekrachtigd door de raad van bestuur van Lidwina vzw d.d. 07/03/2015

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.

LEDEN ALGEMENE VERGADERING: 54

Johan Baert	RvB, voorzitter
Wim Smet	RvB, ondervoorzitter
Ivo Jacobs	RvB, secretaris
Christine Smeets	RvB, penningmeester
Frederik Pollet	RvB
Tine Horsten	RvB
Nele De Wever	RvB
Tessy Wijgaerts	RvB
Eric Bogers	Natuurlijk persoon
Robert Brabers	Natuurlijk persoon
Peter Busschaert	Natuurlijk persoon
Els Ceulemans	Natuurlijk persoon
René Daemen	Natuurlijk persoon
Paul De Jong	Natuurlijk persoon
Marijke Dekelver	Natuurlijk persoon
Jan Deprouw	Natuurlijk persoon
Ivo Van De Broek	Natuurlijk persoon
Marc Douwen	Natuurlijk persoon
Willy Helsen	Natuurlijk persoon
Lieve Van der Stighelen	Natuurlijk persoon
Eddy Jennen	Natuurlijk persoon
Michel Lambert	Natuurlijk persoon
Claire Loyens	Natuurlijk persoon
Walter Opgenhaffen	Natuurlijk persoon
Jos Proost	Natuurlijk persoon
Johan Sleebus	Natuurlijk persoon
Lieve Sleebus	Natuurlijk persoon
Etienne Trauwaert	Natuurlijk persoon
Kristel Van Ranst	Natuurlijk persoon
Marina Van Reusel	Natuurlijk persoon

Roger Van Reusel	Natuurlijk persoon
Jan Verellen	Natuurlijk persoon
August Vos	Natuurlijk persoon
Jo Stas	Den Brand
Diane Geerts	Beschut wonen
Werner Hens	Gemeente Balen
Anita Vandendungen	Gemeente Dessel + OCMW Dessel
Lea Neyens	Gemeente Geel
Debbie De Bruyn	Gemeente Ham
Raf Moons	Gemeente Laakdal + OCMW Laakdal
Katrien Ozeel	Gemeente Leopoldsburg
Peter Luykx	Gemeente Lommel + OCMW Lommel
Jan Peys	Gemeente Meerhout + OCMW Meerhout
Wim Caeyers	Gemeente Mol
Lut Hermans	Gemeente Retie + OCMW Retie
Hugo Bertels	Gemeente Tessenderlo
Jessie Olyslagers	Gemeente Hechtel-Eksel + OCMW Hechtel-Eksel
Walter Van Baelen	Gemeente Kasterlee + OCMW Kasterlee
Mien Vanden Broek	OCMW Balen
Griet Ceusters	OCMW Geel
Walter Peelmans	OCMW Ham
Lieve Pernet	OCMW Leopoldsburg
Anneleen Dom	OCMW Mol
Brigitte Lauwers	OCMW Tessenderlo

De statutaire algemene vergadering vond plaats op 28 mei 2019.

In deze vergadering werden het werkingsverslag 2018, het financieel verslag en het verslag van de commissaris toegelicht en unaniem goedgekeurd. Kwijting werd verleend aan de bestuurders en aan de revisor. De heer Frederik Pollet, mevrouw Tine Horsten en mevrouw Nele De Wever werden reeds door de Raad van Bestuur aangesteld als leden van de Algemene Vergadering en werden benoemd tot leden van de Raad van Bestuur.

Op 17 december 2019 werd een extra algemene vergadering ingericht om enerzijds de begroting 2020 goed te keuren. De begroting en doelstellingen 2020 werden toegelicht en werden unaniem goedgekeurd. Tevens werd mevrouw Teresa Wijgaerts reeds door de Raad van Bestuur aangesteld als lid van de Algemene Vergadering en werd benoemd tot lid van de Raad van Bestuur.

2.4.2 Raad van bestuur

SAMENSTELLING RAAD VAN BESTUUR

31/12/2019:

Johan Baert, bestuurder, voorzitter
 Wim Smet, bestuurder, ondervoorzitter
 Ivo Jacobs, bestuurder, secretaris
 Christine Smeets, bestuurder, penningmeester
 Frederik Pollet, bestuurder
 Tine Horsten, bestuurder
 Nele De Wever, bestuurder
 Teresa Wijngaerts, bestuurder

De raad van bestuur heeft in 2019 maandelijks vergaderd (uitgezonderd juli en augustus).

Commissie beleggingen (voorzitter, de directeur en financieel verantwoordelijke en onafhankelijke externe adviseur)

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.

2.4.3 Bestuurlijke beslissingen raad van bestuur 2019

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

ALGEMEEN BELEID

- Uitbreiding Raad van Bestuur met vier bijkomend leden
- Actualisering missie, visie en strategie na beleidsdag RvB + MT
- Doelstellingen 2020 en evaluatie doelstellingen 2019
- KPI's en targets 2019
- Activiteitenverslag 2019

PERSONEEL

- Selectieprocedure en jury voor de vacatures directeur en leden van het management (HR verantwoordelijke en commercieel verantwoordelijke)
- Aanstelling selectie- en assessmentbureau aanwerving directeur, HR verantwoordelijke en commercieel verantwoordelijke
- Toekenning bedrijfswagen voor leden van het MT
- Verhoging maaltijdcheques voor de periode 01/07/2019 - 30/06/2020 met € 1 per dag
- Verhoging ECO-cheques met 50€ (sectoriële afspraak VIA5 akkoord) tot 150€ per jaar
- Toekenning hogere eindejaarspremie voor maatwerkers
- Omzetting ECO-cheques in maaltijdcheques vanaf 2020
- De heer Koen Mollen werd aangesteld als commercieel verantwoordelijke om het Management Team te versterken.
- Openstellen vacature en aanwerving 'proces en IT medewerker'
- Afspraken en opvolging m.b.t. de 10% herindiceringslijst van VDAB

PREVENTIE

- Jaaractieplan (JAP) Veiligheid 2020

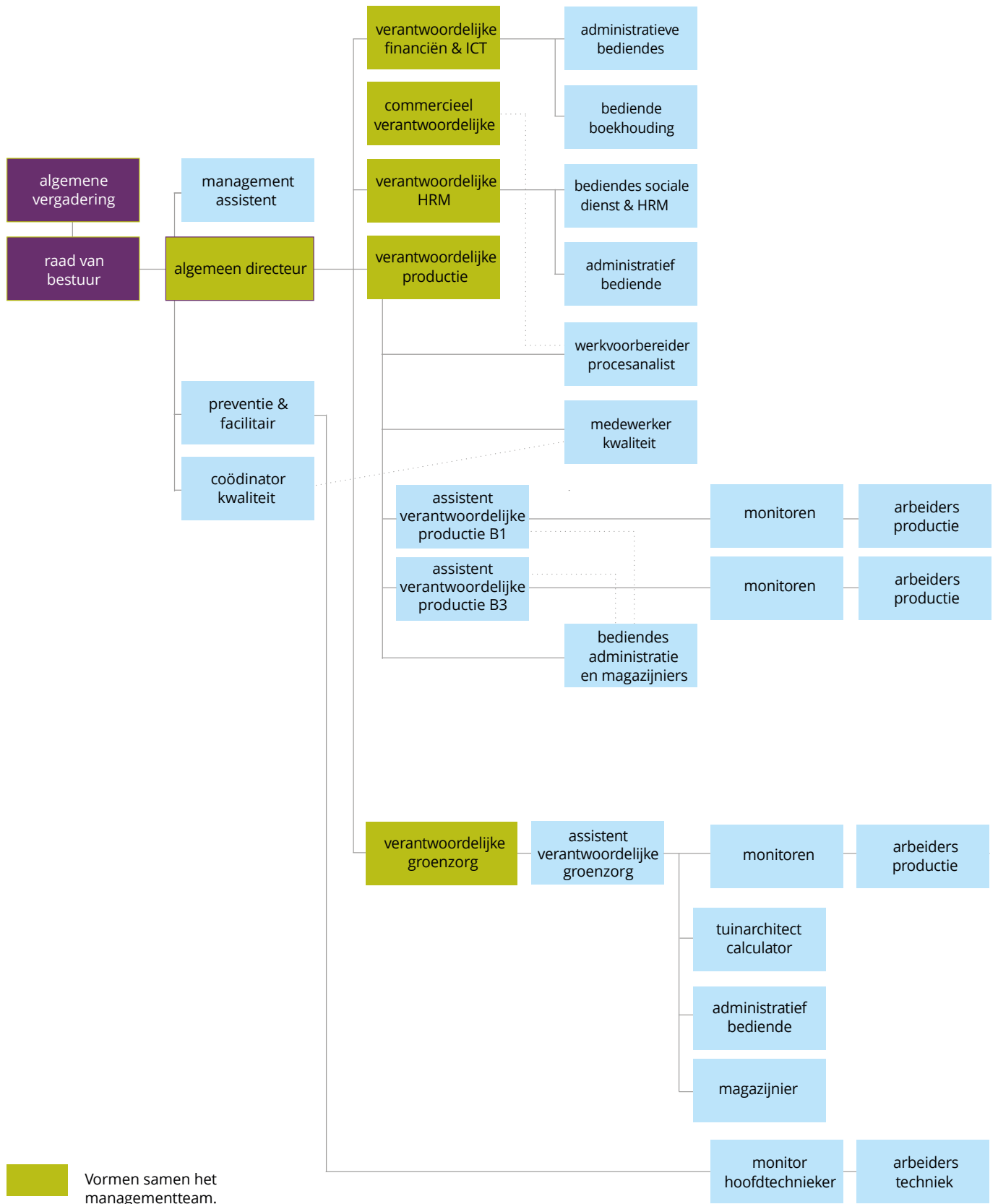
FINANCIËEL

- Goedkeuring balans en exploitatierekening 2018
- Alle belangrijke aankopen gedaan in 2019
- Voorzieningen voor groot onderhoud en herstellingen, SWT, maaltijdcheques, ...
- Goedkeuring investeringsbegroting 2020
- Goedkeuring ontwerpbegroting 2020 en voordracht aan de algemene vergadering
- Samenwerking met onafhankelijk beleggingsadviseur

INFRASTRUCTUUR

- Opvolging budget verbouwing/uitbreiding gebouw 2 - groen
- Opstart dossier nieuwbouw gebouw 1, keuze architectenkantoor en exploratie toekomstmogelijkheden van gebouwen en campus
- ERP-pakket M-soft vervangen door nieuw ERP pakket Microsoft Dynamics
- Samenwerking met onafhankelijk IT adviseur

2.4.4 Organogram (31-12-2019)



2.4.5 Managementteam

Jan Mangelschots – verantwoordelijke productie
 Stephan Hollanders – verantwoordelijke groenzorg
 Patricia Dierckx – verantwoordelijke financieel en ICT
 Annelies Heens – verantwoordelijke HR
 Koen Mollen – commercieel verantwoordelijke



Het Management Team vergadert wekelijks. Het Management Team stelt de jaarlijkse doelstellingen (rekening houdende met de visie/missie en de lange-termijn-doelstellingen 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 en een actielog bijgehouden.

Ter info: De foto werd tijdens een digitale vergadering genomen in 2020 via Teams omwille van corona.

2.4.6 Strategische partnerships:

WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGING

Samenstelling Ondernemingsraad.

ONDERNEMINGSRAAD

ARBEIDERS

Effectief:

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

Plaatsvervangers:

WOLTERS Kornelia	(ABW)
VERREYDT Stefan	(ABW)
SMITS Ludwig	(ABW)
VREYS Leen	(ACV)

VANELVEN Brigitta	(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
 Annelies Heens - verantwoordelijke HR
 Koen Mollen – commercieel verantwoordelijke

De ondernemingsraad vergaderde 10 maal in 2019.

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)
VANDAEL 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
 Annelies Heens - verantwoordelijke HRM
 Koen Mollen – commercieel verantwoordelijke

Het CPBW vergaderde 10 maal in 2019.

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

FEDERATIES



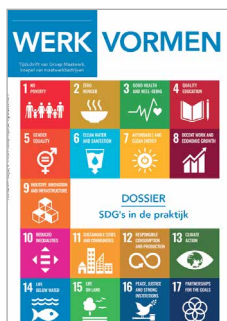
Lidwina is lid van de Vlaamse federatie Groep Maatwerk Lidwina is lid van de Vlaamse federatie Groep Maatwerk (voorheen VLAB). Groep Maatwerk behartigt de belangen van bedrijven en organisaties die aangepaste arbeid verschaffen aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Groep Maatwerk doet dit 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 waardegericht 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 directeur is lid van de Captains Table, De commercieel verantwoordelijke is lid van de Etion Sales Table, een rondetafelgroep voor commerciële beslissingsnemers. De management assistent is lid van de MA-werkgroep. De HR verantwoordelijke is lid van HR-werkgroep.

Overlegcomités:

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

2.4.7 Businessunits Lidwina

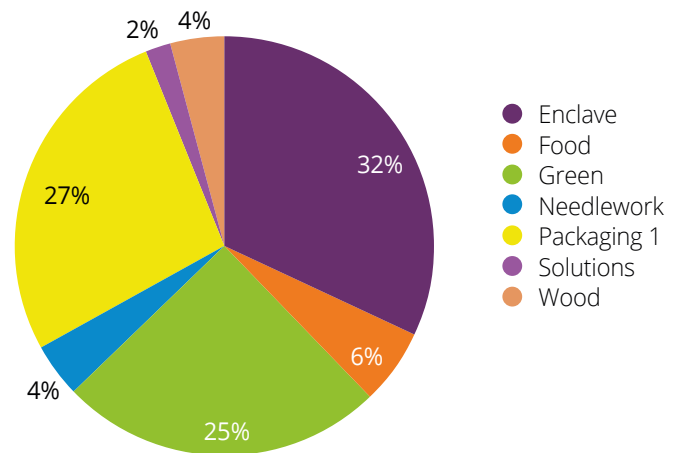
Om te verduidelijken naar de klanten welke activiteiten Lidwina uitvoert kan je hier de verschillende afdelingen binnen Lidwina zien.

LIDWINA GREEN	LIDWINA PACKAGING ALLERHANDE VERPAKKINGEN, DISPLAYS MAKEN EN VULLEN
LIDWINA WOOD PALLETEN EN KISTEN	LIDWINA FOOD
LIDWINA SOLUTIONS	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 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 2019

Geproduceerde uren/businessunit



De omzet van de drie belangrijkste business units (Lidwina Green, Services (enclave) en Packaging) bedraagt samen 84% van de totale omzet in 2019.

ENKELE REACTIES VAN KLANTEN

Reactie van een klant van de groendienst:

"Gisteren hebben we uw top team ff in de bloemetjes gezet op APP voor hun veilig en kwalitatief werk de voorbije periode. Zeker hierbij de begeleiding niet te vergeten."



Reactie van klant K+N en grote speelgoedfabrikant:

"Zoiest feedback ontvangen met betrekking tot het bezoek van K+N:

- *Het was top, ze waren onder de indruk.*
 - *Hebben een zeer goede indruk nagelaten.*
- Dikke pluim aan het team!"*

KLANTENBEZOEKEN IN 2019:



Op 11 april kwam 'Kuehne + Nagel' samen met één van hun belangrijke klanten, één van 's werelds grootste fabrikanten van batterijen, langs op de Lidwina-site. Onze ad interim directeur gidste hen door de vele voordelen van Lidwina en benadrukte hierbij de jarenlange, vruchtbare samenwerking.

Tijdens een korte rondleiding konden onze bezoekers persoonlijk kennismaken met onze maatwerkers en de bijhorende monitoren in ons nieuwe magazijn.



Op 24 april brachten Patrice Thramer en Kathy Webb uit Nike Amerika samen met hun Belgische collega's Hilde Bylemans en Heidi Gillemot een bezoekje aan de Lidwina-site.

Tijdens een korte rondleiding en kennismaking met onze werknemers kregen zij uitgebreid informatie. Als Director en Manager van Employee Community Management bij Nike kijken zij eveneens naar onze mensen vanuit een sport-oogpunt. Het merendeel van de aandacht ging daarom naar de werknemers die deelnamen aan de Paralympics in Dubai en/of in België. Zij kwamen namelijk met een karrevracht aan medailles naar huis. Daarnaast was er aandacht voor het concept van een maatwerkbedrijf en hoe we hier in België invulling aan geven.



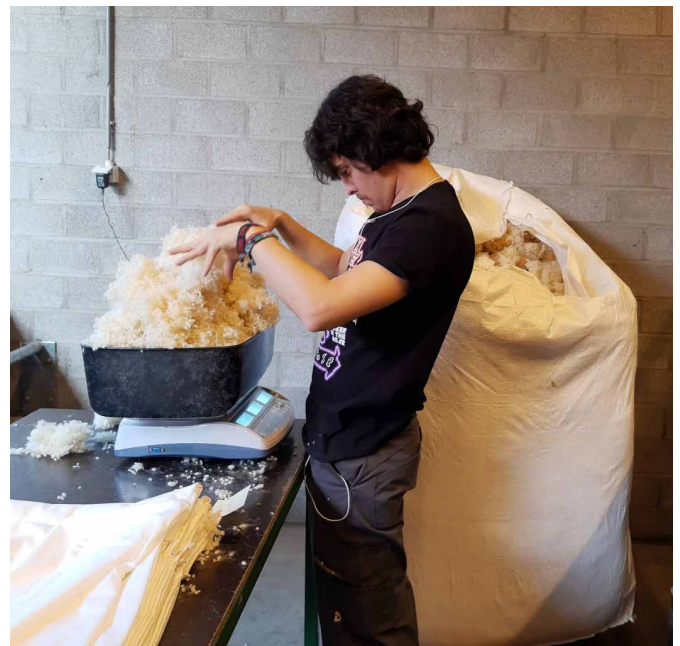
Samenwerking tussen Kemp VZW en Lidwina



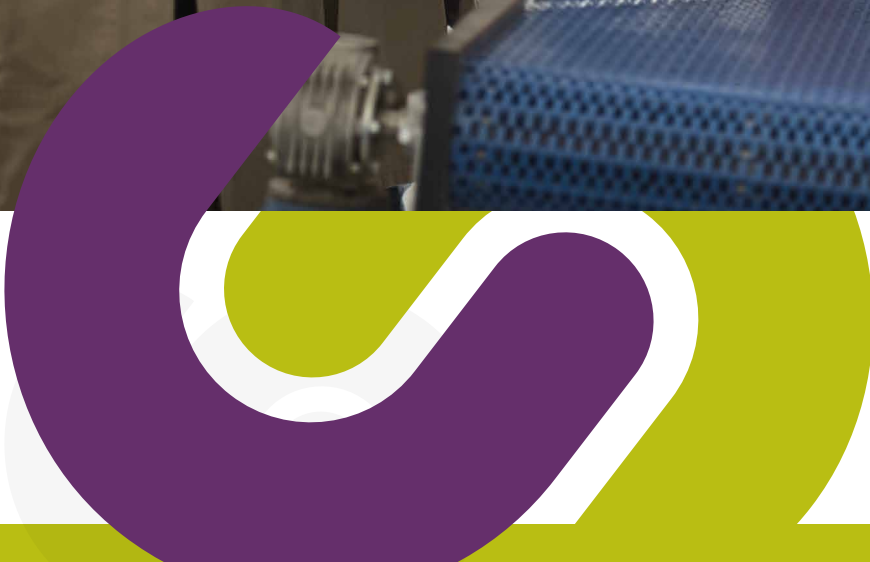
Kemp VZW werkt door begrazing met een bedreigd schapenras aan een ecologische en toeristisch waardevolle streek. Elk jaar worden de schapen vakkundig geschoren. Met deze wol gaat Kemp VZW aan de slag om kwalitatieve producten te maken voor dagelijks gebruik.

Lidwina en vzw Kemp sloegen de handen in elkaar voor het MolWol kussen. Dit met het oog op eerlijk, lokaal en sociaal slaapcomfort. Lidwina medewerkers hebben de kussens gemaakt en gevuld met Kemp VZW wol van het Kempens Heideschaap.

Met passie voor ambacht, het proces en het product, én met liefde voor mens en natuur willen wij de wereld een beetje mooier maken. Dat begint bij een gezonde nachtrust.



3 MAATWERK



3.1 Contingent maatwerkers

In de loop van het voorjaar 2019 hebben we een bijkomend contingent van 31 plaatsen gekregen. Om deze plaatsen maximaal te kunnen invullen, organiseerde de sociale dienst een jobdag, in nauwe samenwerking met de VDAB.

De jobdag resulteerde in een 40-tal kandidaten, die allen een kijkje kwamen nemen naar onze verschillende werkposten. Uiteindelijk mochten we 7 nieuwe medewerkers verwelkomen. Een blijvende uitdaging is deeltijdse medewerkers en arbeidspostaanpassingen in de productieprocessen van onze klanten te integreren.

Naast deze jobdag hebben we ook andere mogelijke instroom geëxploreerd; personen met een werkstraf en personen met art 60 (mensen die vanuit het OCMW een leefloon ontvangen en op zoek zijn naar werkervaringen). Hiervoor legden we nauwe contacten met respectievelijk het justitiehuis en de naburige OCMW's. Geleidelijk aan zullen deze groepen ook meer en meer deel uit kunnen maken van onze medewerkerspopulatie.

3.2 Doorstroomverhaal maatwerkers

We willen als maatwerkbedrijf volop inzetten op de ontwikkeling van de competenties van de maatwerkers én ons engageren om onze rol in het doorstroomverhaal maximaal in te vullen. Hierdoor creëren we ook bijkomende kansen voor andere personen om in te stromen in het collectieve maatwerk.

In de decreten voor collectief maatwerk is bepaald dat de VDAB, als arbeidsmarktregisseur, instaat voor toeleiding van maatwerkers naar vacatures, indicering, bepalen van de WOP's (werkondersteuningspakketten) en de eventuele doorstroom naar het NEC. Dit verhaal is in 2019 concreet opgestart.

In het najaar hebben we een lijst ontvangen met 10% van de namen van onze maatwerkers waarvan het WOP-pakket herzien zou worden. Dit met het oog op een eventuele doorstroom naar het NEC (normale economische circuit).

Indien er een medewerker zou kunnen doorstromen, dan wordt dit traject begeleid door VDAB gemandateerde doorstroombegeleiders. Een doorstroomtraject omvat 4 fasen:

1. Voortraject (max. 1 maand)
2. Job matching (max. 3 maanden)
3. Stage (max. 3 maanden)
4. Nazorgbegeleiding (max. 3 maanden)

De stage verloopt dan in de vorm van een 'terbeschikkingstelling (TBS)'. Tijdens de stage wordt de hoogste loonpremie (75%) uitbetaald. De overige 25% van de loonkost kan gefactureerd worden aan de reguliere werkgever.

In 2019 hebben we 40 personen begeleid in de opstart van hun individuele evaluatietraject. De sociale dienst heeft met ieder een individueel gesprek gehad, samen met eventuele vertrouwenspersonen en leidinggevenden. Doelstelling was vaak vooral geruststelling om in alle vertrouwen naar het evaluatiegesprek met de VDAB te kunnen gaan. De eerste maatwerkers op de 10% lijst waren medewerkers uit de groep van omkadering. Hun evaluatiegesprek vond plaats einde 2019. De overige 38 personen zullen dit gesprek voeren in 2020.

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:
 - 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 2019

10-PUNTENPROGRAMMA 2019

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 2020 > Behoud van erkenning - Realiseren voorwaarden
10. Realiseren van een positief bedrijfseconomisch resultaat (conform begroting).

Eind 2019 heeft de raad van bestuur een geactualiseerde missie, visie en strategie goedgekeurd. Deze werden voor 2020 vertaald naar nieuwe lange en korte termijndoelstellingen.

4.1 Personeel

4.1.1 In dienst

Op 31 december waren er 498 werknemers actief binnen In 2019 vonden er 60 aanwervingen plaats. Wat neerkomt op bijna 12% van ons personeelsbestand. Van de 60 aanwervingen waren er 44 voor maatwerkers, de overige 16 waren medewerkers uit de omkadering.

4.1.2 Tewerkstelling

Op 31 december 2019 telt het personeelsbestand van Lidwina 505 medewerkers. In de loop van 2019 zijn er 60 personen aangeworven en 52 personen uit dienst gegaan. Hierdoor is het personeelsbestand van Lidwina met 8 personen gestegen ten opzichte van vorig jaar.

In onderstaande brengen we verschillende doorsneden.

4.1.2.1. SUBSIDIES

Als we in detail gaan kijken zien we dat 418 medewerkers een WOP (werkondersteuningspakket) hebben, 1 medewerker een VOP (Vlaamse ondersteuningspremie) heeft en de overige 86 personen valide medewerkers zijn.

Bij de 418 maatwerkers waar we een WOP voor ontvangen, zijn er 9 bedienden.

	WOP	Valide	VOP	Totaal
Bediende	9	23	0	32
Arbeiders	409	63	1	473
Totaal	418	86	1	505

Maatwerkers met de hoogste nood aan ondersteuning hebben een subsidiepakket '60%-hoog', welke het Departement Werk en Sociale Economie uitbetaalt om hun rendementsverlies en begeleidingsnood te compenseren.

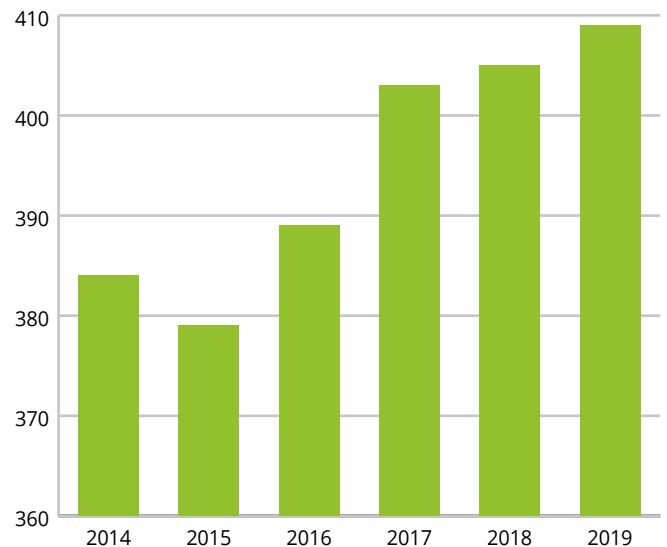
	60% - hoog	%
Aantal	346	84,60%
FTE	309,23	84,81%
Totaal	418	86

Bij Lidwina werkten op 31/12/2019 346 werknemers met het statuut 'zwak'. Op VTE-basis is dat 84,81 % van de maatwerkers. Dit is een stabiel getal ten opzichte van 2018.

4.1.2.2. MAATWERKERS EN HUN MONITOREN

Evolutie maatwerkers doorheen de jaren

De daling van het aantal maatwerkers die sinds 2013 plaatsvond en in 2015 een dieptepunt bereikte, werd sinds 2016 doorbroken. In 2017 vond er een stijging plaats van 14 maatwerkers. In 2018 bleef de stijgende lijn behouden met 2 maatwerkers. De groei van het aantal maatwerkers werd ook verdergezet in 2019 met 5 maatwerkers. Het toegekende contingent (389 VTE) werd voor 91% ingevuld.



Monitoren

De monitoren hebben het statuut van arbeider binnen Lidwina. Op 31/12/2019 waren er 56 monitoren actief, zij vertegenwoordigen 49,80 VTE's.

4.1.2.3. DEELTIJDS WERK

166 werknemers werken onder een vorm van deeltijds werk.

jobtime	omkadering	MW	Eindtotaal	%
deeltijds	34	132	166	33%
voltijds	54	285	339	67%
Eindtotaal	88	417	505	100%

Halftijds en 80% zijn de meest voorkomende jobtimes.

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

Het valt op dat ook een groot aantal omkaderingsleden (39%), arbeiders en bedienden, deeltijds werken.

4.1.2.4. VERHOUDING MAN/VROUW

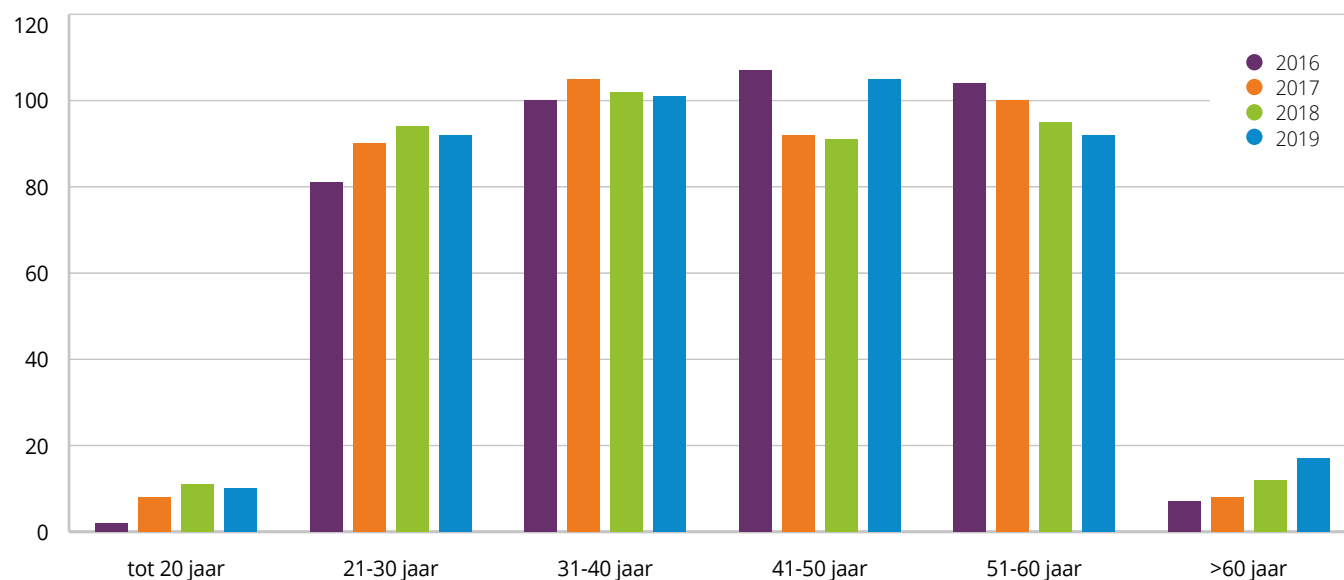
De verhouding man/vrouw bleef in 2019 status quo t.o.v. 2018: 62% mannen en 38% vrouwen.

Onder de bedienden is het aandeel vrouwen het hoogst (44%).

	Maatwerkers	Valide arbeiders	Bedienden	Totaal	%
Man	258	38	19	315	62%
Vrouw	151	24	15	190	38%

4.1.2.5. LEEFTIJDOPBOUW

Leeftijdopbouw maatwerkers



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

In 2005 waren slechts 45 maatwerkers ouder dan 50 jaar. In 2019 zijn dit al 109 medewerkers.

In 2005 was slechts 1 maatwerker op zijn/haar 60-jarige leeftijd aan het werk. In 2019 zijn 17 maatwerkers 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 38 personen, wat neerkomt op 43% ouder is dan 50 jaar.

4.1.2.6. WOONPLAATS

Mol	151	Ravels	3
Geel	69	Grobbendonk	2
Balen	69	Hechtel-Eksel	2
Lommel	42	Oud-Turnhout	2
Dessel	30	Westerlo	2
Meerhout	29	Aarschot	1
Leopoldsburg	25	As	1
Pelt	23	Casterle (NL)	1
Laakdal	11	Deurne	1
Retie	10	Diest	1
Tessenderlo	10	Genk	1
Turnhout	8	Olen	1
Ham	6	Ramsel	1
Hamont-Achel	5	Rijkevorsel	1
Kasterlee	5	Sint-Truiden	1
Beringen	4	Vorselaar	1
Arendonk	3	Wechelderzande	1
Herentals	3	Westmalle	1
Vosselaar	3	Zonhoven	1

Vanuit deze 38 steden en gemeenten vertrekken dagelijks medewerkers naar Lidwina. De top 5 blijft Mol, Balen, Geel, Lommel en Dessel. Mol, de thuishaven van Lidwina, blijft nummer 1 met 151 medewerkers.

4.1.2.7. MOBILITEIT MAATWERKERS

	ARBEIDERS
Auto	36%
Bus	22%
Fiets	23%
Moto/bromfiets	7%
Taxi	3%
Te voet	1%
Trein	8%
TOTAAL	100%

Ondanks het feit dat De Lijn kosteloos is voor personen met een handicap, kiest slechts 22% van onze werknemers voor dit vervoermiddel. Dit aantal ligt - gezien het gratis aspect - laag.

Het treingebruik dat eveneens kosteloos is voor onze werknemers voor woon-werkverkeer (sectorale cao – derde betalingsstelsel) is 8% (t.o.v. 6% in 2017 en 2018). 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
- De reistijden met het openbaar vervoer zijn te lang





4.1.2.8. WERKLOOSHEID

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 opdracht is dus om nieuwe activiteiten te ontwikkelen die pieken in de periode januari t/m maart.

In 2019 was de werkloosheid zeer laag.

Om o.a. nieuwe activiteiten op te starten of nieuwe klanten te realiseren die jaarlijks pieken in het 1ste kwartaal werd in oktober 2019 een commercieel verantwoordelijke/business developer in dienst genomen.

4.1.3 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 werkhervatting 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 2018.

In de loop van 2019 werden 8 trajecten opgestart. Hiervan konden 5 werknemers het werk hervatten, 3 werknemers werden door de arbeidsgeneesheer definitief arbeidsongeschikt verklaard.

4.1.4 Uitdienst

5 medewerkers gingen uit dienst omwille van het doorstromen naar het NEC, waarmee we blij zijn gezien het een verhoging is ten opzichte van de voorgaande jaren en het een veruitwendiging is van het realiseren van onze doelstelling.

De gestage stijging van de leeftijd van onze medewerkers zorgt ook voor een deel van onze uitstroom: 8 werknemers gingen uit dienst door pensioen, SWT of medische redenen.

Als we specifiek naar SWT en pensioen (#4) kijken zien we dat dit aantal status quo is gebleven met 2018. Bij hun afscheid ontvingen deze werknemers een mooi aandenken en een premie als dank voor hun jarenlange inzet.

We organiseerden opnieuw een samenkomst met de gepensioneerden, waar ze hun oude werkplek terug konden bezoeken, wat een blij weerzien met oud-collega's met zich meebracht. Ook na de rondleiding was er nog even tijd om na te praten met een drankje en een stukje taart.

Helaas hebben we vorig jaar ook afscheid moeten nemen van een collega, Koen Vreys, monitor enclave, wegens plots overlijden.

Daarnaast 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.

Tot slot hebben we als werkgever ook 6 keer overgegaan tot ontslag, waarvan 3 keer omwille van dringende redenen.

	MAATWERKERS	OMKADERING	TOTAAL
Personeelsbestand 31/12/2018	404	93	497
Uit dienst	39	13	52
Einde contract	19	2	21
Opzeg door werkgever	1	2	3
Opzeg door werknemer	5	6	11
SWT/pensioen	2	2	4
Doorstroming	5	0	5
Medische Redenen	4	0	4
Dringende Redenen	3	0	3
Overlijden	0	1	1
In dienst	44	16	60
Verskil tov 2019	5	3	8
Personeelsbestand 31/12/2019	409	96	505



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
- bescherming van de gezondheid van de werknemer
- psychosociale risico's
- ergonomie
- arbeidshygiëne
- verfraaiing van de werkplaatsen.

Gezondheid op het werk

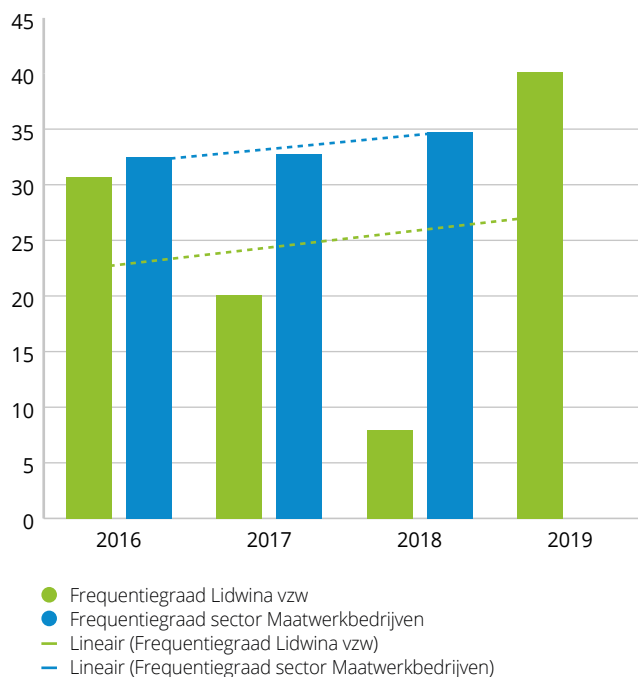
We wensen in de toekomst meer in te zetten op ons gezondheidsbeleid. In 2019 zijn we alvast van start gegaan met onze wekelijkse 'gezonde woensdag'. Alle medewerkers krijgen wekelijks een menu aangereikt waaruit ze allerlei gezonde broodjes, slaatjes en hoofdgerechten kunnen bestellen via Lidwina.

4.2.1 Preventie

De cijfers van de arbeidsongevallen zijn in 2019 veel slechter dan in het verleden.

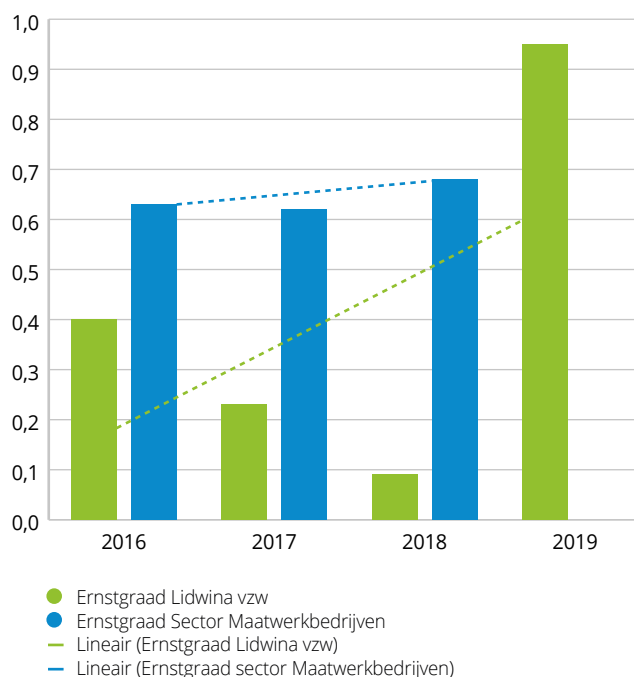
Arbeidsongevallen	2016	2017	2018	2019	% 2019
t.o.v. 2018	13	17	12	5	-58
Aantal arbeidsongevallen met werkverlet	17	12	5	26	+420
Waarvan aantal ernstige arbeidsongevallen	0	0	1	3	+200
Aantal arbeidsongevallen zonder werkverlet	4	2	3	5	+67
Aantal weg-werkongevallen	3	10	8	8	
Aantal dagen werkverlet wegens weg-werkongevallen	30	62	50	293	+486
Aantal dagen arbeidsongeschikt wegens arbeidsongevallen	222	138	57	613	+975
Waarvan aantal dagen door ernstige arbeidsongevallen	0	0	26	186	+615
Frequentiegraad Lidwina vzw (FG)	30,73	20,11	7,92	40,17	+407
Frequentiegraad sector Maatwerkbedrijven (FG)	32,51	32,78	34,73	Lidwina t.o.v. sector	+16
Ernstgraad Lidwina vzw (EG)	0,40	0,23	0,09	0,95	+956
Ernstgraad Sector Maatwerkbedrijven (EG)	0,63	0,62	0,68	Lidwina t.o.v. sector	

Frequentiegraad Lidwina vzw



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

Ernstgraad Lidwina vzw



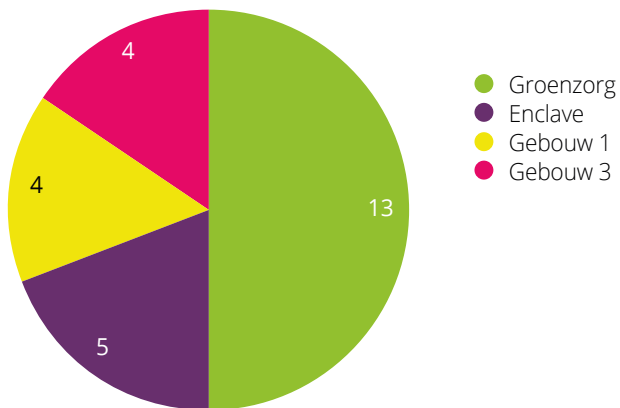
$Ernstgraad (EG) = (aantal\ verloren\ kalenderdagen * 100) / Aantal\ uren\ blootstelling\ aan\ risico$

Aantal arbeidsongevallen per afdeling en het aantal dagen werkverlet

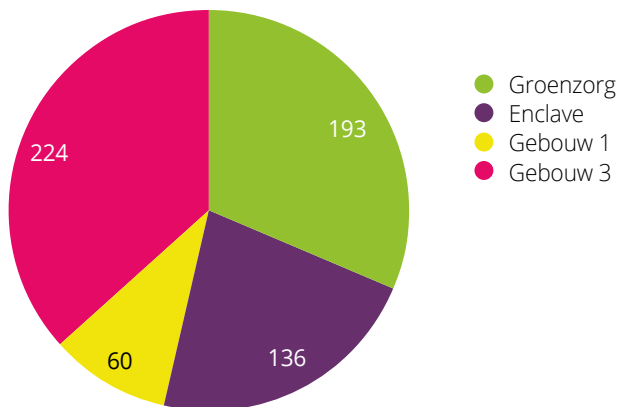
		% t.o.v. totaal
Aantal arbeidsongevallen met werkverlet bij groenzorg	13	50,00
Aantal dagen werkverlet door arbeidsongevallen bij groenzorg	193	31,48
Aantal arbeidsongevallen met werkverlet bij enclaves	5	19,23
Aantal dagen werkverlet door arbeidsongevallen bij enclaves	136	22,19
Aantal arbeidsongevallen met werkverlet in gebouw 1	4	15,38
Aantal dagen werkverlet door arbeidsongevallen in gebouw 1	60	9,79
Aantal arbeidsongevallen met werkverlet in gebouw 3	4	15,38
Aantal dagen werkverlet door arbeidsongevallen in gebouw 3	224	36,54



Aantal arbeidsongevallen met werkverlet per afdeling



Aantal dagen werkverlet door arbeidsongevallen per afdeling



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

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

Conclusies:

- 3 ernstige arbeidsongevallen met 13 dagen, 127 en 46 dagen werkverlet.
- De frequentiegraad is sterk gestegen en zit 16% boven het sectorgemiddelde.
- De ernstgraad is zeer sterk gestegen en zit 40% boven het sectorgemiddelde.
- Het aantal weg-werkongevallen zijn gelijk gebleven maar het aantal dagen werkverlet door deze ongevallen is sterk gestegen.

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 2019 was Thimad onze externe milieuoördinator. In 2019 hebben we gewerkt rond volgende punten:

- ✓ Opvolgen van keuringen, registraties en controles inzake milieuverplichtingen
- ✓ Toelichting en opvolging (nieuwe) milieuwetgeving (o.a. grondverzet m.b.t. transport en gebruik zwarte grond)
- ✓ Meedenken over en adviseren rond diverse milieuthema's (o.a. groenafval (inzameling en verwerking), grondverzet (gebruik zwarte grond), ...)
- ✓ Adviseren over de milieuverplichtingen bij nieuwe projecten/ activiteiten (bv. project samenstellen banken uit gerecycleerde kunststoffen, ...)
- ✓ Adviseren over de milieuverplichtingen bij verbouwingen (o.a. gebouwen groendienst, nieuwe afspruitzone ...)

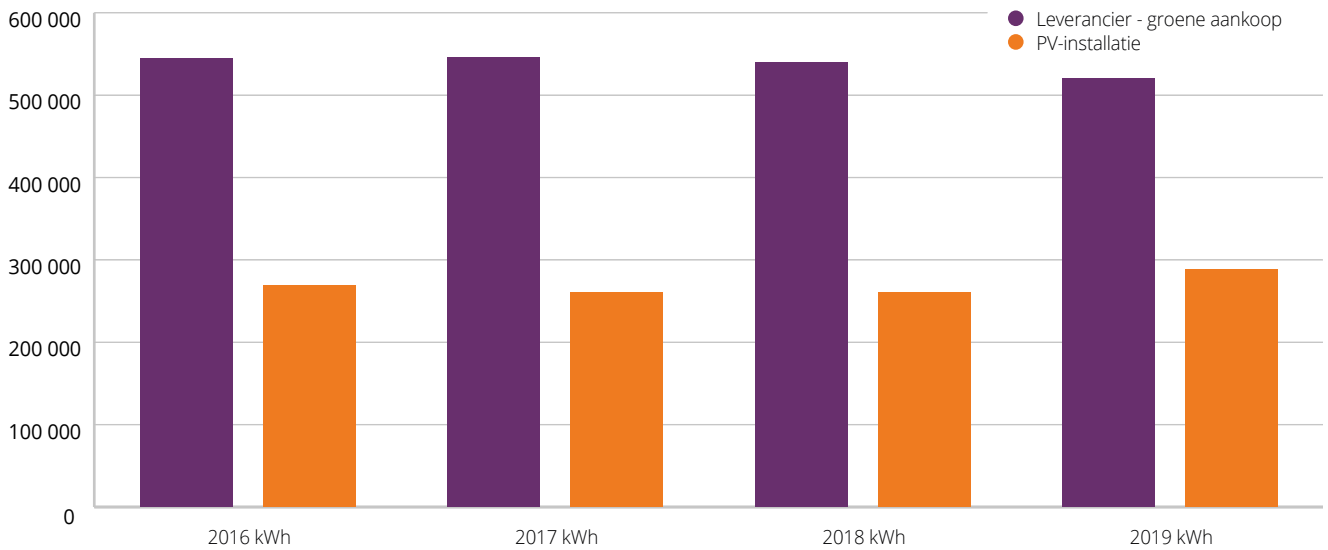
4.2.3 Energieverbruiken

	2016	2017	2018	2019
Elektriciteitsverbruik leverancier(kWh)	545.253	539.136	520.462	496.644
Elektriciteitsverbruik PV-installatie (kWh)	260.520	260.994	287.874	267.128
Totaal elektriciteitsverbruik (kWh)	805.773	800.130	808.336	763.772
Gasverbruik (kWh)	1.809.456	1.971.905	2.000.271	2.017.988
Waterverbruik Gebouw 1 en 2 (m³)	787	717	896	813
Waterverbruik Gebouw 3 (m³)	850	852	1.487	1.115
Waterverbruik Gebouw 5 (m³)	99	139	36	99
Totaal waterverbruik (m³)	1.736	1.708	2.419	2.027



ELEKTRICITEIT

Elektriciteitsverbruik 2019

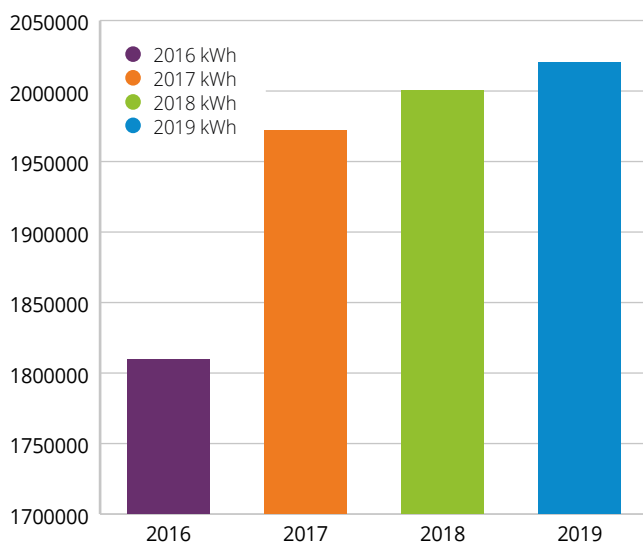


ELEKTRICITEITSVERBRUIK	2016 kWh	2017 kWh	2018 kWh	2019 kWh
Leverancier-groene aankoop	545.253	539.136	520.462	496.644
PV-installatie	260.520	260.994	287.874	267.128

Het elektriciteitsverbruik is gedaald omwille van de relighting die in de magazijnen van gebouw 3 is uitgevoerd in december 2018, daar is de TL-verlichting vervangen door ledverlichting en dit project is vlot verlopen met dank aan Encon. De PV-installatie is eigendom van Eneco en de aangewende stroom wordt door Lidwina betaald aan een voordelig vast tarief. Door de PV-installatie is er 62,78 ton CO²-uitstoot uitgespaard in 2019.

GAS

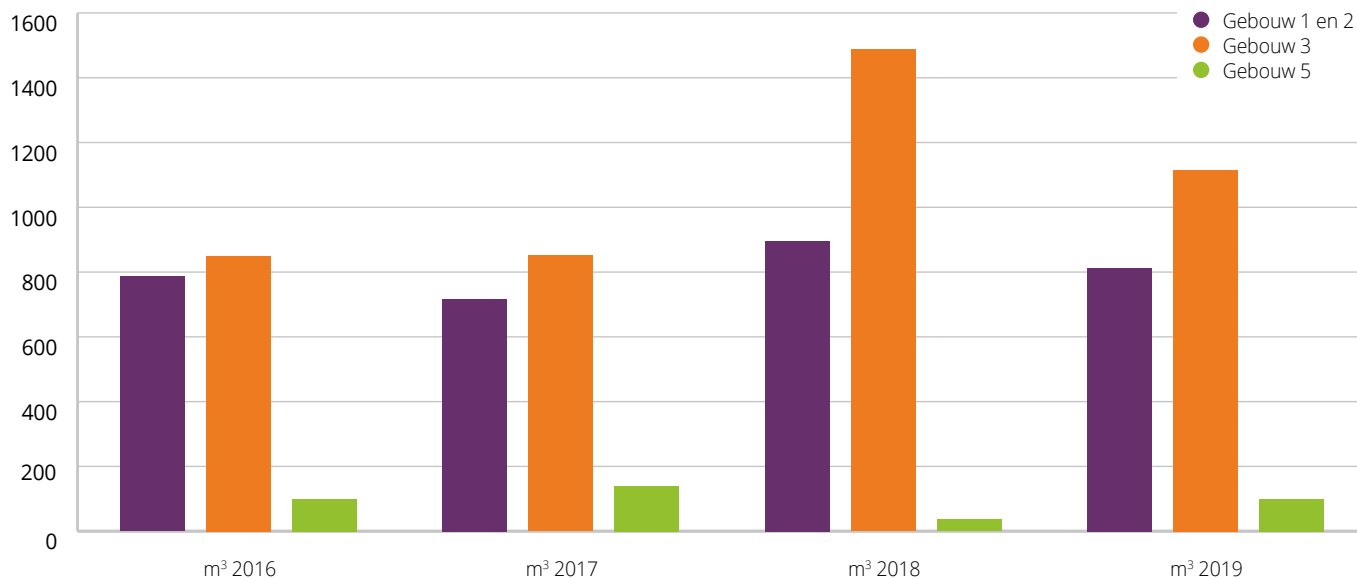
Gasverbruik 2019



Het gasverbruik is licht gestegen.

WATER

Waterverbruik



WATERVERBRUIK	2016 m³	2017 m³	2018 m³	2019 m³
Gebouw 1 en 2	787	717	896	813
Gebouw 3	850	852	1.487	1.115
Gebouw 5	99	139	36	99

Het waterverbruik in gebouw 3 is gedaald t.o.v. 2018 door het oplossen van problemen met toiletten die bleven lopen en waardoor er een groot waterverbruik was.



4.3 Kwaliteitsmanagementsysteem

Lidwina beschikt op 31/12/2019 over onderstaande kwaliteitsmanagementsystemen:

Norm	2016	2017	2018	2019
BRC Global Standard For Food Safety Issue	AA	AA	AA	AA
IFS International Food Standard	98,47%	99,08%	98,71 %	98,02 %
Erkenning Loonwerk Bio-producten	✓	✓	✓	✓
ACS - FAVV	✓	✓	✓	✓
VC ^{BW}		✓	✓	✓

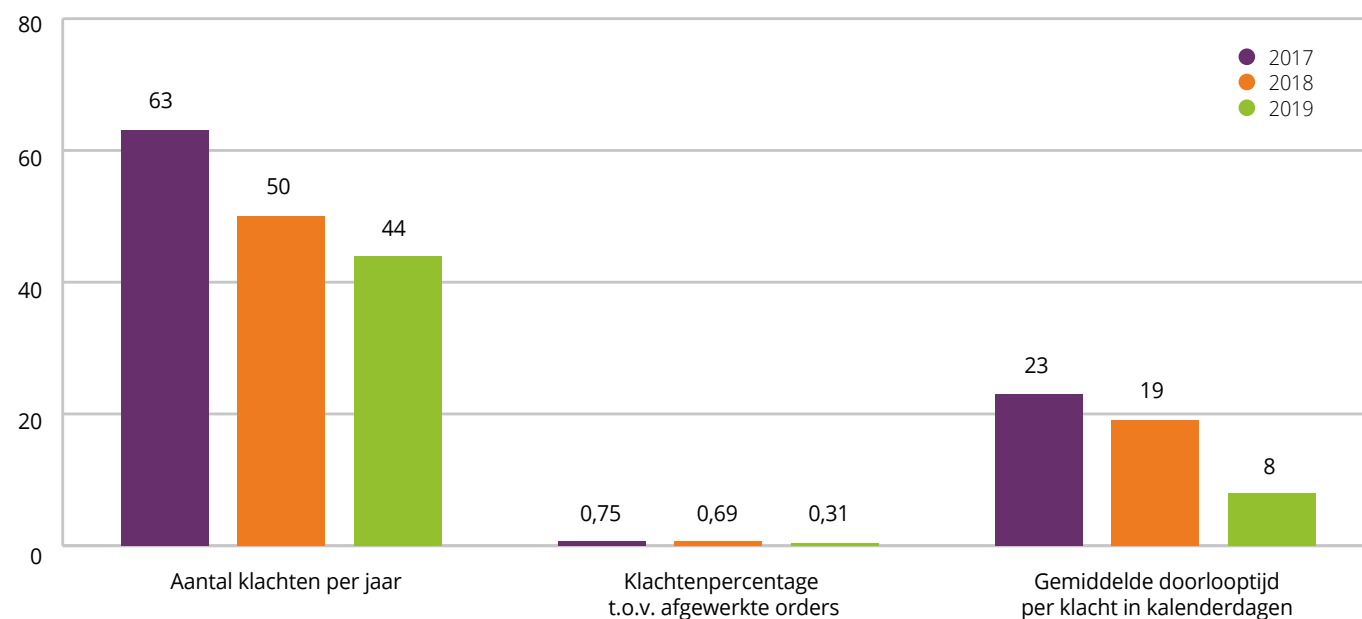
De externe Food-audits werden op volgende data uitgevoerd:

- 28/03/19 BIO Verlenging 1 jaar
- 29/08/19 BIO Onaangekondigde audit, geen enkele opmerking
- 21/10/19 BRC AA-grade
- 22/10/19 IFS 98,02 %
- 23/10/19 ACS Verlenging 1 jaar

Er werden tevens vier interne audits georganiseerd. Tijdens deze audits werden alle procedures minimaal éénmaal gecontroleerd en werd telkens met positief resultaat een batchtracking en een massabalanstest binnen de wettelijke voorziene tijd uitgevoerd.

Als basis voor het beheren van de voedselveiligheid gebruikt Lidwina het HACCP-systeem. Dit wordt jaarlijks zowel intern (door het HACCP-team bestaande uit Algemeen Directeur, Productieverantwoordelijke, kwaliteitsbediende en kwaliteitscoördinator) als extern (door Lloyd's) geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

Klachten van klanten



Er vonden 12 kwaliteitsvergaderingen plaats waarop meerdere kwaliteitsissues en alle klachten werden behandeld wat resulteerde in het opstellen en afhandelen van 52 corrigerende acties. Deze acties passen volledig in de "continu verbeteren" visie waar Lidwina voor staat.

Ons vernieuwd klachtenregistratiesysteem en bijhorende klachtenanalyses via de 6M methode werpen duidelijk hun vruchten af.

Het aantal klachten blijft jaar na jaar afnemen wat betekent dat het kwaliteitssysteem correct functioneert, een belangrijke meerwaarde is voor Lidwina en tevens bijdraagt tot het verhogen van de klantentevredenheid.

Dank aan alle medewerkers van Lidwina voor hun kwaliteitsvolle inzet, zowel op gebied van administratie, logistiek als productie.

4.4 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 Management Team 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 2019 werden de meeste KPI's en gerelateerde doelstellingen gebalanceerd gerealiseerd.

4.5 Ontwikkeling

Doelstelling: Lidwina laat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt groeien in hun talenten en competenties via tewerkstelling. Hiervoor zetten we in op vorming en de ontwikkeling van onze medewerkers, investeren we in middelen en methodes om groei van hun competenties, jobtevredenheid en een positief bedrijfsresultaat te realiseren.

4.5.1 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 essentieel instrument.

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 2019 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 maatwerkers wordt bovendien continue 'training on the job' voorzien. Dit kan in functie van nieuwe opdrachten, individuele noden, job rotatie, heroriëntering, of interne of zelfs externe doorstroom.

In 2019 werden in totaal 6949,75 opleidingsuren genoten, waarvan 3585,25 uren formele vorming, 1783,5 uren minder formele vorming, en 1581 uren initiële beroepsopleiding. Dit betekent t.o.v. 2018 een daling van 7% 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 2019 aan bod gekomen:

Opleidingen 2018	Doelgroep	Monitoren	Valide ARB	Bedienden
Basismodule monitoren groenzorg				
Basismodule monitoren productie				
Codypack				
Company branding en social selling via LinkedIn				
Defensief Rijden theorie + praktijk				
Duurzame overheidsopdrachten				
Eesy elections				
EHBO opfris				
Elektrisch pallet				
Excel draaitabellen				
Excel maken van dashboards				
Fit en Gezond				
Flexipack				
Fytolientie				
Graafmachine				
HACCP				
Heftruck				
Hygiëne				
Infomoment Vlaams Opleidingsverlof				
Kwaliteit				
Lege paletten controleren (Frigo)				
Mobiel en veilig in het verkeer	x2			
Nationale grasdagen				
Nieuwste ontwikkelingen op wetgevend vlak preventie				
Omgaan met verandering				
On the job				
Onderhoud tuinmachines				
Onderhouden en herstellen ACCO machines en benzinemachines met M-tronic sturing				
Prenne 50 i.s.m. VC CS				
Preventieadviseur				
Rugbesparend werken				
Schaarlift/hoogtewerker				
Sharp point medewerkersportaal				
Sociale verkiezingen				
SSE Sociale Actualiteit				
Starterscursus Fytolientie				
Stihl				
Stressless				
Studiedag rond medenemers met PSP profiel op 9 mei				

Toelichten regels werken met voeding (Frigo)				
Veiligheid				
Vertrouwenspersoon intervisie				
Werk en werknemer	x2			
Werken in team				
Wikkelmachine				
Wiellader				

4.5.2 POP – Persoonlijk Ontwikkelingsplan

Vanuit het maatwerkdecreet werd meer en meer ingezet op een verhoging van de inzetbaarheid van onze medewerkers met eventuele doorstroom naar het NEC. Om dit te kunnen bewerkstelligen zijn destijds de POP-gesprekken voor onze maatwerkers in het leven geroepen.

Een POP of ‘Persoonlijk Ontwikkelingsplan’ is dus een middel dat kan bijdragen aan de groei en inzetbaarheid van maatwerkers.

Uiterlijk op 31/12/2019 diende met elke maatwerker 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 nog sterker inzetten via vorming en begeleiding op de professionele en persoonlijke groei van onze medewerkers.

4.5.3 Middelen – Gebouwen

Aan GAB werd de opdracht gegeven het gebouw 2 (groenzorg) grondig te vernieuwen en te verduurzamen. Dit project is gestart in 2018 en in 2019 helemaal afgewerkt.

Budget (exclusief kosten) 1,1 miljoen euro

In 2019 is Lidwina met een nieuw project gestart. De doelstelling is om een campus te creëren waar gebouwen en infrastructuur ergonomisch, duurzaam polyvalent en modulair zijn.

Er is een bouwteam alsook een architect aangesteld. Samen zoeken we naar de beste oplossing i.f.v. de realisatie van “Campus Lidwina”. Hierbij houden we rekening met verschillende elementen zoals: welzijn van onze medewerker, Lidwina visueel toegankelijk te maken, masterplan omgevingspsychologie, interactie met partners, gemeente en andere sociale instellingen.

In 2020 wordt dit project verder uitgerold en in 2021 ambiëren we de bouwwerken te laten starten.



4.5.4 IT

Een van de doelstellingen van Lidwina bestaat uit de optimalisatie van de administratieve flow door een beter gebruik van de ERP- en andere IT-applicaties.

In 2019 werd een grondige analyse van het ERP gemaakt. Hieruit werd beslist om een fit-gap analyse op te starten van verschillende andere ERP-oplossingen. De doelstelling is om in 2020 definitief te beslissen met welk ERP-pakket er gewerkt gaat worden en hiervoor het nodige voorbereiden om de implementatie in 2021 te starten.

HUIDIGE ICT-PARTNERS:



- Licenties - servers
- Office 365
- Cloud - Azure



- Helpdesk
- Lokale ondersteuning
- Lokale healthchecksysteem
- 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



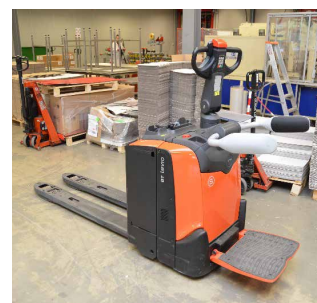
- Internetverbinding - backup
- Provider GSM

4.5.5 Investerings

In 2019 werd voor iets meer dan 1 miljoen euro geïnvesteerd door Lidwina.

De belangrijkste investeringen:

- Het gebouw van de groendienst is helemaal vernieuwd (inclusief uitbreiding loods)
- Materiaal voor de groendienst
- Nieuwe schuifpoorten
- Vernieuwing werkstoelen en kantormateriaal
- 3 nieuwe enclave voertuigen
- Hoog heffer en elektrische stapellaars
- IT-materiaal, o.a. tablets om op werven te gebruiken voor registraties



4.6 Resultaten 2019

In 2019 werd net zoals in 2018 zowel een positief bedrijfs-, financieel als uitzonderlijk, resultaat gerealiseerd. De resultaten liggen hoger dan begroot.

Als belangrijkste redenen hiervoor kunnen geduid worden:

- Het aantal werkuren zijn gestegen waardoor de omzet met bijna 7% is gestegen.
- Een hoger rendement door optimalisering van bepaalde processen door inzet van hulpmiddelen.
- De inzet van de medewerkers en de stabiele steun van onze klanten.

5 PERSONEELSACTIVITEITEN



In 2019 hebben we een feestcomité in het leven geroepen. We vormden een vast team van 13 vrijwillige medewerkers die maandelijks samenkomen om te brainstormen over leuke activiteiten en ze dan samen te organiseren.

Er vinden bij Lidwina meerdere activiteiten plaats: een Nieuwjaarsdrink, een Paasontbijt, een dag voor de gepensioneerden, ijskarren bij inzet van het collectief zomerverlof, een personeelsfeest, Sinterklaas, een drink bij de inzet van het Kerstverlof, enz. enz.... We selecteren enkele personeelsactiviteiten en tonen U graag enkele sfeerfoto's hiervan.

Paasontbijt 2019

Naar jaarlijkse traditie vond op donderdag 18 april 2019, op witte donderdag, het Paasontbijt plaats. Alle tafels in de refter werden netjes gedekt en voorzien van lekkers: koffie, thee, fruitsapjes, pistolets en sandwiches, allerlei soorten beleg, gekookte eitjes, chocolade eitjes om in de Paasfeer te komen, koffiekoeken, fruit... Voor elk wat wils! Het Paasontbijt is een heel gezellig samenzijn!



Personeelsfeest

Traditiegetrouw, op de laatste vrijdag van september, kwamen we allen bijeen in onze refter voor het personeelsfeest. Na de speech van onze directeur volgde een driegangenmenu van traiteur Saelens. Daarna kwam het feest op gang met een optreden van niemand minder dan Sam Gooris, gevolgd door DJ Marc en Jelle Bouwens die nog enkele uren muziek draaiden voor alleman.



Sinterklaas

Op 02/12/2019 kregen we hoog bezoek van de heilige Sinterklaas en zijn vriendelijke helper zwarte Piet. Zij maakte hun ronde doorheen alle afdelingen, maakten een praatje met de mensen en deelden aan alle brave medewerkers pakketjes chocolade sinten uit. Gelukkig waren alle medewerkers braaf geweest dit jaar!



Kerstfotoshoot

Begin december hebben we een jonge fotografe uitgenodigd, Jade Lavreys van Mien Photography. Zij heeft een rondgang gemaakt door Lidwina en een fotoshoot in kerstfeer gedaan van iedereen die wenste deel te nemen. We hebben hiervoor kerstmutsen, rendiergeweien, kerstballen, enz. verzameld en ter beschikking gesteld. Hiervan hebben we een leuk kerstkaartje laten ontwerpen. Ook hebben we een decor opgesteld waar iedereen die wenste zich kon komen laten fotograferen! Veel blije gezichtjes die dag..



6 SPORTIEVE PRESTATIES VAN LIDWINA MEDEWERKERS



Lidwina vzw telt vele sportievelingen; enkelen onder hen namen zelfs deel aan de **Special Olympics**. We zijn zo trots, niet alleen op de prestaties, maar vooral op hun inzet.

- Bakelants Brent, Groenzorg: Special Olympics Belgium begin juni, atletiek
- Volders Jurre, Groenzorg: Special Olympics Belgium, atletiek
- Carla Rogghe, packaging: Special Olympics Belgium, bowling
- Bart Sandele, open voeding: Special Olympics Belgium, bowling
- Frank Nevelsteen, packaging: Special Olympics Belgium, bowling
- Sofie Van Gorp, enclave: Special Olympics Belgium, ping pong
- Berny Van Der Veken, packaging Special Olympics Belgium, wielrennen
- Eric Smets, kantine/onderhoud: Special Olympics Abu Dhabi, bowling
- Patrick Timmers, open voeding: Special Olympics Abu Dhabi, wielrennen

Eric Smets en **Patrick Timmers** keerden van Abu Dhabi naar huis met een medaille. Eric won één gouden en twee zilveren medailles in de discipline bowling en Patrick won één gouden medaille bij het wielrennen.

Alle sporters leverden een topprestatie en verdienen een dikke pluim!

Gouden medaille voor Brent Bakelants

Graag willen we onze medewerker Brent Bakelants uit Groenzorg in de bloemetjes zetten voor zijn uitstekende prestatie. Brent werd op 31/08/2019 Belgisch kampioen in het Heyzelstadion bij de 1500m in atletiek met een toptijd van 5min 0' 23". Deze tijd resulteerde zelfs in een clubrecord. We zijn allen uiterst fier op onze straffe collega!



7 AFSLUIT- EN DANKWOORD



In het voorwoord van onze voorzitter kon u al lezen dat 2019 voor Lidwina een goed jaar is geweest. Dankzij de inzet van velen hebben we het schip op koers en de wind in de zeilen.

Dit betekent echter niet dat wij nu op onze lauweren mogen rusten. Ons schip heeft dan wel de storm doorstaan, maar het heeft ook averij opgelopen. We zullen de volgende jaren heel wat energie besteden om deze kranige dame zeewaardig te houden, snel en wendbaar om vlot te manoeuvreren tussen de vele nieuwe uitdagingen van de 21ste eeuw.

Onze bemanning telt nu structureel meer dan 500 koppen. Om zowel de verouderende als de nieuwe maatwerkers volwaardig aan het werk te kunnen houden zullen we creatief gebruik maken van technologie en automatisering. We investeren verder in de vernieuwing van de Lidwina-campus en maken onze infrastructuur ecologisch, ergonomisch, polyvalent en modulair. De verhoging van ons contingent maatwerkers met 31 VTE stelt ons voor de uitdaging om deze nieuwe medewerkers te rekruteren volgens de nieuwe spelregels van het maatwerkdecreet. Daarvoor werden er o.a. met VDAB afspraken gemaakt om opnieuw jobdagen te organiseren in 2020.

We schaven aan onze commandostructuren en leggen daarbij verantwoordelijkheden en bevoegdheden op het juiste niveau. Op die manier verhogen we het probleemoplossend vermogen in alle afdelingen met minder hiërarchie en kortere communicatielijnen. Er is in 2019 heel sterk ingezet op interne communicatie via verschillende kanalen, deze inspanningen zullen zeker verdergezet worden de volgende jaren.

De sterke toename van het aantal arbeidsongevallen willen we tegengaan door extra in te zetten op preventie en welzijn. Hiervoor zullen meerdere medewerkers opgeleid worden tot preventieadviseur niveau 3 en voorzien we extra steun van onze externe preventiedienst. Meer aandacht voor welzijn en preventie zullen er toe leiden dat zowel frequentie als ernst van de ongevallen afnemen. We hebben de ambitie om 10% beter te doen dan het sectorgemiddelde.

De uitstekende scores die we behaalden op vlak van kwaliteitscontroles leiden er niet toe dat we onze aandacht voor kwaliteitsbeleid laten verslappen. Integendeel, we zullen in 2020 meer inzetten op kwaliteit door de introductie van een algemeen kwaliteitslabel in overeenstemming met de regelgeving maatwerk. Een extra inspanning die we graag leveren om kwalitatieve en hoogstaande producten voor onze klanten te waarborgen.

We besteden eveneens aandacht aan duurzaamheid door onze inspanningen systematisch af te toetsen aan de 17 SDG's (sustainable development goals) van de Verenigde Naties.

We onderhouden goede contacten met al onze stakeholders, met concullega's in de Kempen en daarbuiten, met lokale besturen, met klanten en andere bedrijven om onze koers af te stemmen op reële wensen en noden. Op die wijze maken we van Lidwina een nog sterker merk met verhoogde weerstand tegen de seizoenswerkloosheid.

We zetten ons allemaal samen in om een aangename cultuur van vertrouwen, respect en samenwerking te creëren aan boord van ons Lidwina schip. We streven naar een bedrijfscultuur en een HR beleid waar elke medewerker kan groeien in focus, leren, communicatie en veerkracht om niet alleen de bedrijfsmatige uitdagingen het hoofd te kunnen bieden maar ook op persoonlijk vlak te floreren.

Onze medewerkers zijn veelzijdig, betrokken en ervaren, we voelen een zeer groot vertrouwen vanwege de beleidsorganen en er is een grote ambitie om de zeilen bij te zetten in de richting van de nieuw uitgezette koers. 'Gelukkige medewerkers, die hun talenten ontwikkelen leveren kwaliteitsvol werk voor tevreden klanten en dat levert goede cijfers.'

Dankbaar voor de inzet van zoveel collega's.

Hartelijke groet,
Kris Ooms
Algemeen directeur

En toen ontstond er in China, een nieuw, koninklijk, virus dat aan een wereldreis begon ... en dat heeft onze terugblik op 2019 doorkruist maar gelukkig niet vertroebeld.

8 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
Kris Ooms, algemeen directeur
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