



JAARVERSLAG 2020

INHOUDSOPGAVE

1. Voorwoord	4
2. 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 2020	10
2.4.4 Organogram (31-12-2020)	11
2.4.5 Managementteam	12
2.4.6 Andere overlegstructuren	12
2.4.7 Strategische partnerships	12
2.4.8 Business units Lidwina	14
3. Klanten	15
3.1 Klantenbezoeken in 2020	16
3.2 Samenwerkingen in 2020	16
3.3 Initiatieven van klanten	17
3.4 Eigen product (in ontwikkeling): TrashDesign	17
3.5. Mooie projecten	18
4. Maatwerk	19
4.1 Doorstroomverhaal maatwerkers	20

5. Strategische doelstellingen	21
5.1 Personeel	23
5.1.1. In dienst	23
5.1.2. Tewerkstelling	23
5.1.3 Re-integratie	27
5.1.4 Uit dienst	28
5.2 Welzijn	29
5.2.1 Preventie	29
5.2.2 Milieu	32
5.2.3 Energieverbruiken	32
5.3 Kwaliteit	35
5.4 Focus op duurzaamheid	36
5.5 KPI's	38
5.6 Ontwikkeling	38
5.6.1 Vorming	38
5.6.2 POP – Persoonlijk Ontwikkelingsplan	40
5.6.3 Middelen – Gebouwen	41
5.6.4 IT	42
5.7 Resultaten 2020	45
6. Personeelsnieuwtjes	46
7. Corona	54
8. Afsluit- en dankwoord	56
9. Afkortingen	58

1 VOORWOORD



Beste lezer,

2020 zal niemand waarschijnlijk snel vergeten. We hebben immers allemaal zelf ervaren hoe een klein virus uit Wuhan zich over heel de wereldbol verspreidde en iedereen voor het voldongen feit stelde dat de oude manier van omgaan met elkaar voorlopig niet meer veilig is. Zoals iedereen weet (uit het bekende citaat van Charles Darwin), is het niet de sterkste die dan overleeft, maar diegene die zich het best kan aanpassen. En dat brengt ons tot een van de sterke eigenschappen van Lidwina: we hebben ook dit jaar bewezen dat we flexibel zijn en elke uitdaging tot een opportuniteit omvormen.

Op 10 maart werd in België immers het eerste dodelijke slachtoffer gemeld. Al op 18 maart besliste Lidwina om de deuren volledig te sluiten, een crisisteam op te stellen en een heropstartplan te maken, waarbij alle processen van nul af aan opnieuw werden bedacht. Het was mooi om te zien hoe alle aanwezige monitoren in een grote hal – op een veilige afstand van elkaar – elk om beurt suggesties deden over de nieuwe manier van werken. Iedereen droeg zijn steentje bij: de poetsdienst ontsmette alle gebouwen, de technische dienst hing overal pictogrammen op en richtte de werkplaatsen anders in, de afdeling groenzorg gebruikte de enclavebusjes van de productie, dubbeldekkers zorgden voor veilig vervoer en de personeelsdienst voorzag de nodige mentale ondersteuning en zette sterk in op interne communicatie via instructiefilmpjes, mail, brieven en Facebook. Zo kon Lidwina stap voor stap weer overgaan naar een quasi 100% bezetting. Vele maatwerkers vonden het zelfs aangenaam dat de coronabubbel voor een comfortzone rond hun eigen werkplek zorgden. Voorlopig heeft dit geleid tot een volledige tewerkstelling. Dat is een heel mooi resultaat in deze tijden. Laten we zeker zo verder doen.

Het doet ook deugd om te horen dat de Federale Overheidsdienst WASO na twee inspecties bij Lidwina vond dat alles probleemloos en voorbeeldig georganiseerd was en dat alle bedrijven beter een voorbeeld aan ons zouden nemen. Ook de externe preventieadviseur deed bij ons inspiratie op om andere klanten en collega's te motiveren om de

juiste stappen te nemen. Lidwina heeft de uitdaging omgevormd tot opportuniteit 😊!

De RvB en de AV mochten natuurlijk niet achterblijven: zij zijn ook van een fysieke vergadering overgeschakeld naar een volledig digitale versie via Teams. Een nieuw tijdperk voor iedereen.

Ondanks deze uitdaging heeft Lidwina in 2020 ook hard gewerkt aan de realisatie van de strategische doelstellingen:

Er werd veel energie gestoken in de nieuwe cultuur. Zo heeft de directeur vele leidinggevendenden (in groepjes) een dag ondergedompeld in onze cultuur van vertrouwen, respect en samenwerking.

Bovendien werd het personeelsbeleid verder uitgebouwd. We hebben een nieuw tijdsregistratiepakket ingevoerd en zijn gestart met de voorbereidingen voor de constructie van het nieuwe loonhuis – een fundament dat nodig is om tot een eerlijke beloning van alle medewerkers te komen.

Op vlak van veiligheid laten we door een mooie inhaalbeweging de ernst- en frequentiecijfers van 2019 achter ons en hebben we 3 preventie-adviseurs niveau 3 aangesteld.

Ook op het gebied van ergonomische en technologische ondersteuning hebben we gescoord. Een eerste voorbeeld is de ergonomische tafel in het pas verhuisde naaiatelier een knap staaltje van vakmanschap van onze technische dienst. Een tweede voorbeeld is het harde werk voor de implementatie van ons nieuwe informaticapakket (Microsoft Business Central). Dat zal ervoor zorgen dat onze administratieve processen efficiënter en centraal verlopen met minder papier.

In 2020 hebben we bovendien ook een prachtig gebouw voor de groendienst afgewerkt met een afsputinstallatie, toiletten op regenwater, een verdubbelde oppervlakte van de kleedruimtes met douches, kleerkasten met ventilatie, ledverlichting met bewegingssensoren, vergaderzalen met extra grote ramen, ...

Daarnaast hebben we weer een nieuwe stap gezet naar onze toekomstige Campus door de aankoop van een aanpalende grond aan de Nijverheidsstraat 17. Als we

de vergunning dit jaar krijgen, kunnen we volgend jaar beginnen te bouwen.

Ook qua kwalitatief hoogstaande producten en diensten op maat van de klant kunnen we mooie voorbeelden presenteren. Naast de kussens gevuld met wol van lokale Kempense heideschape (merknaam 'Mol Wol') en de recuperatie van gebruikte kunststof spandoeken tot mooie tassen (merknaam 'Trash Design') hebben we immers ook een heuse marsepeinlijn, waar onze maatwerkers zorgen voor handgemaakte marsepeinen decoratiebloemen. Dat verdient een bloemetje 🌸.

En 'last but' zeker 'not least' konden we ondanks de coronaperikelen een zeer mooi financieel resultaat neerleggen!

2020 was opnieuw een jaar waarin veel van onze medewerkers hebben geschitterd. Er zijn er te veel om op te noemen, maar enkele voorbeelden zijn:

- ✓ Marc Pabian die na 42 jaar op pensioen is gegaan. Hij was enorm dankbaar dat hij zich zo kon optrekken aan de inzet, de vriendschap en de motivatie van de maatwerkers.
- ✓ onze G-sporters Eric Smets en Patrick Timmers die een medaille hebben behaald.
- ✓ Bart Scheerlinck die tijdens de coronaperiode overal zorgde voor hygiënische werkplekken.
- ✓ Petra Wils die naast haar werk lid is van Lichtpunt Balen – een organisatie die strijdt tegen sociale uitsluiting.
- ✓ Johnny Van Rompu en Semra Burhan die nu specialist zijn geworden in het kleurmengen van marsepein.
- ✓ de vele anderen die een pluim verdienen. Knap gedaan!

Met genoeg besluiten we dus: zelfs in coronatijden hebben we ook in 2020 dankzij onze strategie en de inzet van al onze collega's onze maatwerkers opnieuw laten groeien. Bedankt allemaal 🙌!

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 maatwerkbedrijf: 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 om een beginkapitaal te verschaffen.
- Daarnaast stelde het gemeentebestuur het vroegere schoolhuis in de Corbiestraat ter beschikking.



- Oprichting van "Lidwina-Stichting" 01/09/1964.
- De naam verwijst naar Sint-Lidwina, patrones van KVG.
- Op 4 november 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 gekocht.
- In 2001 werden de magazijnen in de Ambachtsstraat significant uitgebreid.
- In 2003 werd het gebouw in de Tortelstraat gekocht.
- In 2010 werd het gebouw Cool in de Ambachtsstraat in

gebruik genomen.

- In 2011 werd het gebouw Gevers aangekocht.
- In 2016 werd een nieuw logo met "Inzet zonder beperking" als baseline in gebruik genomen. Daarin staan duurzaamheid en samenwerking centraal.
- Het gebouw van groenzorg werd volledig gerenoveerd en werd in het voorjaar van 2019 in gebruik genomen. Een uitbreiding van de loodsen vond plaats en werd afgerond begin 2020.
- In december 2020 werd 'gebouw 5' in gereedheid gebracht voor onze naadafdeling. Sinds januari 2021 bevindt onze naadafdeling zich in de Tortelstraat nr. 43.

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 aan alle mensen die om welke reden dan ook een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Groei in het 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 hun 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.

Een medewerker komt het groenzorg gebouw binnengewandeld met een attentie om Lidwina te bedanken omdat hij zich in de organisatie kan ontplooiën en zichzelf kan zijn.

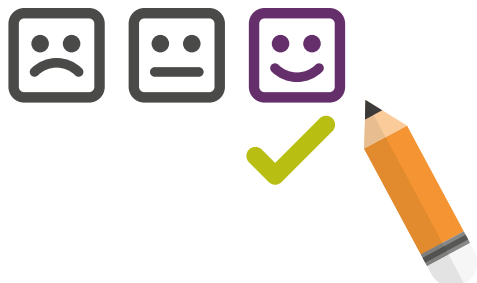
"Ik ben content dat ik hier mag werken."

Daar doen we het voor!



VISIE

Lidwina wil dé referentie in de Kempen zijn op het gebied 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 onze aanwerving van medewerkers als onze 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 die toetsen aan de 17 duurzaamheidsdoelstellingen (de zogenaamde Sustainable Development Goals) van de Verenigde Naties.

Bijzondere aandacht dient besteed te worden aan de veiligheid van de voedselketen bij het verpakken of behandelen van voedingsmiddelen.

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 – Managementteam – 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.

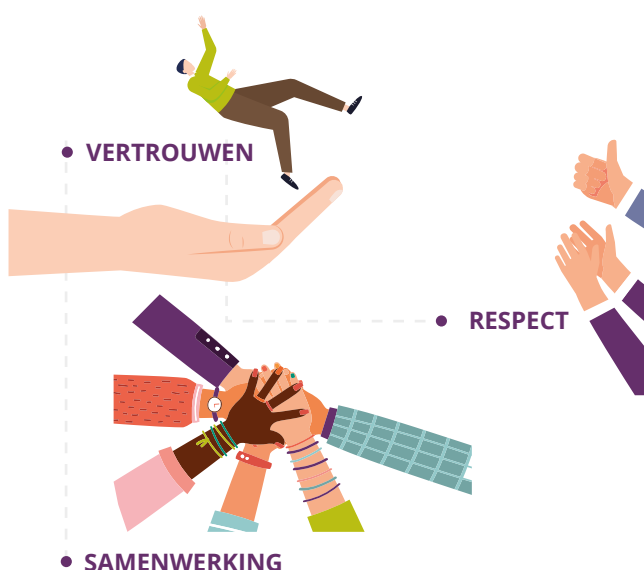
Belangenvermenging is uit den boze. Handelen gebeurt steeds conform de wetgeving.

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 de 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 elkaar, leidinggevend en medewerkers.

Dit wil zeggen:

- open en eerlijk zijn tegen elkaar.
- mét elkaar spreken en niet over elkaar.
- openstaan voor ieders 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 die indicatoren.

LEIDERSCHAPSSTIJL

Eenzijds zorgen we ervoor dat door een aangepaste leiderschapsstijl iedere medewerker zijn/haar werk goed kan doen met het oog op de realisatie van de doelstellingen. Anderzijds willen we op die manier bijdragen aan de verdere professionele ontwikkeling van de organisatie en haar medewerkers. Daarvoor passen we coaching, planning, opvolging, bijsturing, vertrouwen, ... toe.

OPVOLGING ENGAGEMENTSVERKLARING

We spreken elkaar aan als de gedragscode niet wordt gerespecteerd. In eerste instantie gebeurt dat in een onderling gesprek met opbouwende feedback. In tweede instantie komt de rechtstreekse leidinggevende in beeld.

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.

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 + OCMWS Hechtel-Eksel
Walter Van Baelen	Gemeente Kasterlee + OCMW Kasterlee
Mien Vanden Broek	OCMW Balen
Griet Ceusters	OCMW Geel
Walter Peelmans	OCMW Ham
Franky Geypen ¹	OCMW Leopoldsburg
Anneleen Dom	OCMW Mol
Brigitte Lauwers	OCMW Tessenderlo

De statutaire algemene vergadering vond plaats op 26 mei 2020.

In deze vergadering werden het jaarverslag 2019, het financieel verslag 2019, het verslag van de commissaris en de herziening van de begroting ten gevolge van corona toegelicht en unaniem goedgekeurd. Kwijting werd verleend aan de bestuurders en aan de revisor. Het mandaat van de revisor werd verlengd voor 3 jaar. Ook werden de coronamaatregelen binnen Lidwina uitgebreid besproken.

Op 22 december 2020 werd een extra algemene vergadering georganiseerd. De begroting en de doelstellingen van 2021 werden toegelicht en werden unaniem goedgekeurd. Als afsluiter volgde er opnieuw een terugkoppeling rond corona.

2.4.2 Raad van bestuur

SAMENSTELLING RAAD VAN BESTUUR 31/12/2020:

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

De raad van bestuur heeft in 2020 maandelijks vergaderd (uitgezonderd juli en augustus).

Commissie beleggingen (voorzitter, de directeur en financieel verantwoordelijke en onafhankelijk 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 2020

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

ALGEMEEN BELEID

- Doelstellingen 2021 en evaluatie doelstellingen 2020
- KPI's en targets 2020
- Activiteitenverslag 2020

PERSONEEL

- Verlenging verhoging maaltijdcheques
- Ecocheques werden omgeschakeld naar maaltijdcheques
- Toekenning consumptiecheques t.w.v. 60 euro ten gevolge corona
- Consumptiecheques voor medewerkers die op pensioen gaan in coronatijden
- 1 extralegale vakantiedag voor omkadering voor het jaar 2020
- Opstart tijdsregistratiepakket (TOBA HR)
- Opstart weging functieprofielen i.s.m. OPTIMOR (externe consultant)
- Aanwerving payroll officer, magazijnier groendienst

PREVENTIE

- Jaaractieplan (JAP) Veiligheid 2021

KWALITEIT

- Realisatie verplicht kwaliteitslabel binnen maatwerkdecreet. QForWSE-label werd behaald.

FINANCIEEL

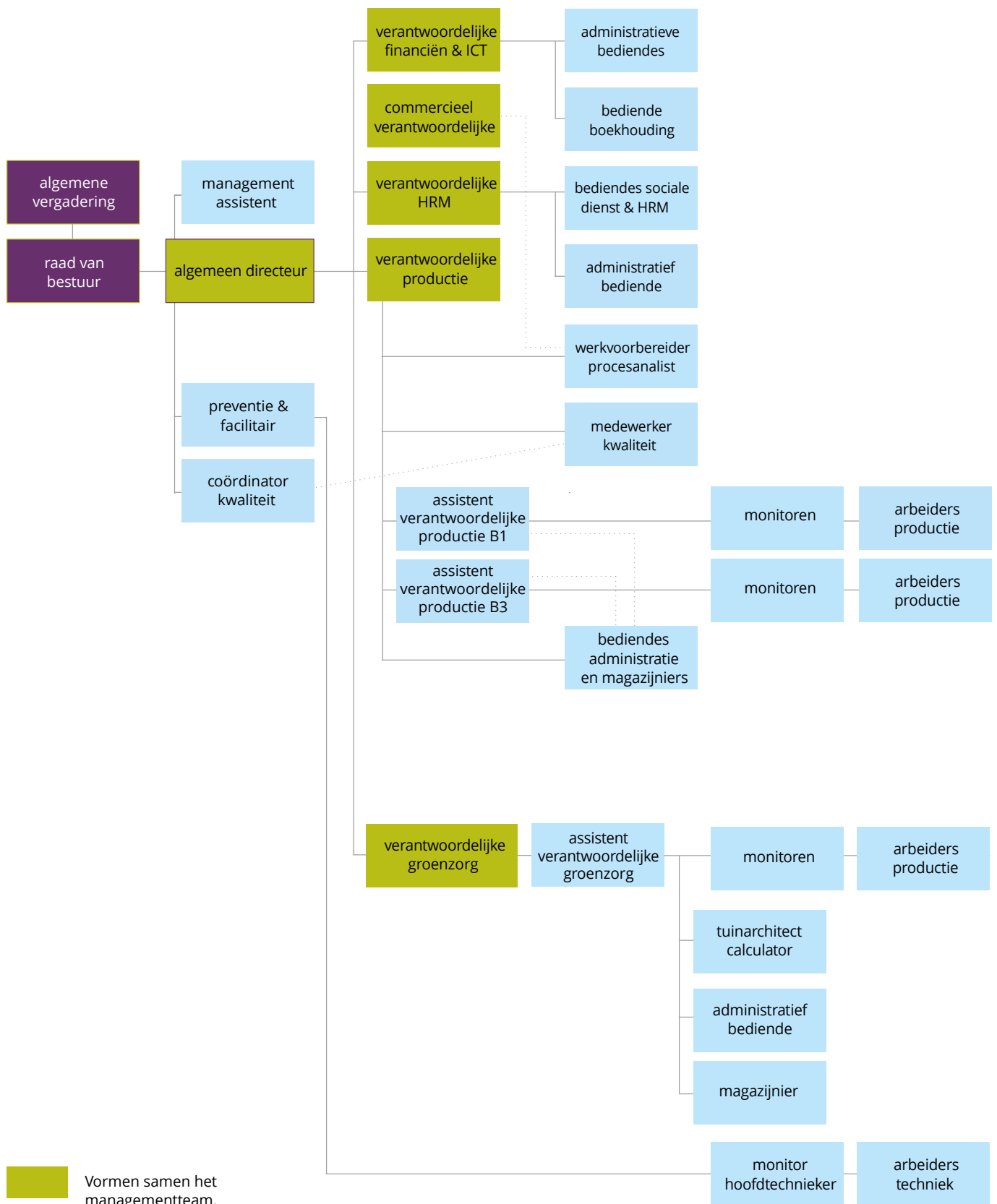
- Opvolging voorzieningen voor groot onderhoud en herstellingen, SWT, maaltijdcheques, ...
- Goedkeuring investeringsbegroting 2021
- Goedkeuring ontwerp-begroting 2021 en voordracht aan de algemene vergadering
- Samenwerking met onafhankelijk beleggingsadviseur

INFRASTRUCTUUR

- Aankoop grond Nijverheidsstraat 17 en opstart dossier nieuwbouw, keuze architectenkantoor en exploratie toekomstmogelijkheden van gebouwen en campus
- Implementatie ERP-pakket Microsoft Dynamics
- Implementatie tijdsregistratiepakket TOBA HR
- Samenwerking met onafhankelijk IT-adviseur

1. Franky Geypen vervangt voormalig afgevaardigde Lieve Pernet. Een formele aanduiding van de gemeente zal nog volgen.

2.4.4 Organogram (31-12-2020)



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 Managementteam vergadert wekelijks. Het stelt de jaarlijkse doelstellingen – rekening houdende met de visie/missie en de langetermijndoelstellingen van Lidwina – op en legt die ter validatie voor aan de raad van bestuur. Voor elke doelstelling wordt een KPI (Kritische Prestatie Indicator) met een streefwaarde gedefinieerd.

Trimestrieel worden die 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.

COMMUNICATIE

We werken ook aan onze interne communicatie. Onze omkaderingsleden informeren we voornamelijk via mails. Hiervoor bestaat een interne mailinggroep. Vroeger communiceerden we met onze maatwerkers voornamelijk via infoborden in de gangen aan de refters. Die gebruiken we nog altijd voor allerlei info, maar sinds 2019 hebben we sterk ingezet op meerdere platformen om de interne communicatie naar onze maatwerkers toe te bevorderen.

Zo hebben we 'Lidwientje' in het leven geroepen: onze maandelijkse interne nieuwsbrief. Hierin vind je allerlei thema's terug: personalia, een tekening van een van onze medewerkers, de rubriek "goed bezig" gekoppeld aan de SDG's, personeelsinformatie en enkele ludieke zaken (een mopje, een cartoon, een wist-je-dat'je, recepten, ...). Ook hebben we sinds eind 2019 een interne Facebook-groep voor collega's opgericht die intussen al meer dan 300 leden telt! De collega's stellen elkaar vragen, delen zaken die ze leuk vinden, houden onderling contact en Lidwina doet daar informatieve aankondigingen om ook zo met de medewerkers te communiceren.

Wat externe communicatie betreft, publiceren we regelmatig zaken op onze Facebookpagina, onze LinkedIn-pagina en op onze website. We hebben ook een externe nieuwsbrief, de Connect. Die versturen we naar al onze medewerkers én stakeholders (leden van de algemene vergadering en raad van bestuur, klanten, samenwerkingscontacten, ...) en is terug te vinden op onze website.

2.4.6 Andere overlegstructuren

- Sinds 2020 komt ook het MT plus team (MT en middenkader) eenmaal per maand samen om te bekijken waar elke afdeling mee bezig is en om informatie aan elkaar te verstrekken. Zo zorgen we ervoor dat iedereen op dezelfde lijn zit.
- Ook vindt er maandelijks een (sinds corona digitaal) overleg plaats voor de omkadering (bedienden en monitoren), genaamd vice versa vergadering.

2.4.7 Strategische partnerships

WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGING

Samenstelling Ondernemingsraad.

ONDERNEMINGSRAAD

PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN

MEEUSSEN Christiana	(ABVV)
JANSSENS Helga	(ACV)
VANGEEL Benny	(ACV)
WOUTERS Conny	(ABVV)
VREYS Leen	(ACV)
VAN ELST Petra	(ACV)
LAMBRECHTS Jeffrey	(ACV)
HENDRIKS Stephan	(ACV – bedienden)

PLAATSVERVANGENDE PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN

VANELVEN Brigitta	(ACV)
VERREYDT Stefan	(ABVV)
KEMPS Viviane	(ABVV)
HOFFGEN Lutgarde	(ACV)
SMITS Ludwig	(ACV)
VAN GESTEL Sylvia	(ACV)
WOUTERS Jonas	(ACV)

WERKGEVERS AFGEVAARDIGDEN

OOMS Kris – algemeen directeur
 HEENS Annelies – verantwoordelijke HR

PLAATSVERVANGENDE WERKGEVERS AFGEVAARDIGDEN

HOLLANDERS Stephan – verantwoordelijke groenzorg
 DIERCKX de Casterlé Patricia – verantwoordelijke financiën en ICT
 MANGELSCHOTS Jan – verantwoordelijke productie
 MOLLEN Koen – commercieel verantwoordelijke

De ondernemingsraad vergaderde 9 keer in 2020. Andere jaren vonden er 10 vergaderingen plaats. In maart werd de

vergadering geannuleerd omdat het toen nog ongekende coronavirus ons pad kruiste. De ondernemingsraad komt naar jaarlijkse gewoonte niet samen in juli en december. Wegens corona werd er in maart een crisiscomité samengesteld en een business continuity plan opgesteld.

De EFI-vergadering werd op 19 mei 2020 georganiseerd in aanwezigheid van de bedrijfsrevisor. De verstrekte informatie werd als duidelijk, volledig en correct beoordeeld.

CPBW

PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN

WOLTERS Kornelia	(ABW)
VREYS Leen	(ACV)
VANELVEN Brigitta	(ACV)
KUPPENS Brecht	(ABW)
JANSSENS Helga	(ACV)
SMITS Ludwig	(ABW)
WOUTERS Jonas	(ACV)
HENDRIKS Stephan	(ACV – bedienden)

PLAATSVERVANGENDE PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN

VANDER VEKEN Berny	(ACV)
VAN DECRAEN Peggy	(ABW)
VANGEEL Benny	(ACV)
SANNEN Mark	(ABW)
VAN GESTEL Sylvia	(ACV)
VERBORGT Gustaaf	(ACV)
LAMBRECHTS Jeffrey	(ACV)

WERKGEVERS AFGEVAARDIGDEN

OOMS Kris – algemeen directeur
HEENS Annelies – verantwoordelijke HR

PLAATSVERVANGENDE WERKGEVERS AFGEVAARDIGDEN

HOLLANDERS Stephan – verantwoordelijke groenzorg
DIERCKX de Casterlé Patricia – verantwoordelijke financiën en ICT
MANGELSCHOTS Jan – verantwoordelijke productie
MOLLEN Koen – commercieel verantwoordelijke

Het CPBW vergaderde 9 keer in 2020. Andere jaren vonden er 10 vergaderingen plaats. In maart werd de vergadering geannuleerd omdat het toen nog ongekende coronavirus ons pad kruiste. Het CPBW komt naar jaarlijkse gewoonte niet samen in juli en december. Wegens corona werd er in maart een crisiscomité samengesteld en een business continuity plan opgesteld.

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

Vanwege Liantis (externe preventiedienst) was Dr. Evelynne 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 (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 uitgiftes 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.

De management assistent is lid van de VOKA lerend netwerk groep.



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 directeur is lid van de Captains Table. De commercieel verantwoordelijke is lid van de Etion Sales Table, een rondetafelgroep voor commerciële beslissingsnemers. De HR verantwoordelijke is lid van de 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
- Blenders (het vroegere SPK vzw – Strategische Projectenorganisatie Kempen)
- Forum lokale werkgelegenheid
- Welzijnsoverleg Mol
- BUSO-scholen
- MONA (werkgroep lokale ontwikkeling)

2.4.8 Business units 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

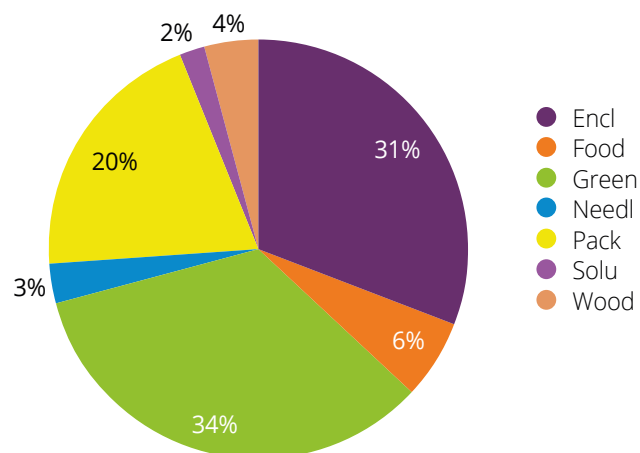
LIDWINA NEEDLEWORK SNIT EN NAAD

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 BUSINESS UNIT 2020

YTD 12/2020



De omzet van de drie belangrijkste business units (Lidwina Green, Services (enclave) en Packaging) bedraagt samen 84,4% van de totale omzet in 2020.

3 KLANTEN



3.1 Klantenbezoeken in 2020

We waren in 2020 net gestart om met onze top 20 klanten een SWOT-analyse te doen. Corona heeft hier stokken tussen de wielen gestoken. In 2021 starten we die analyse opnieuw op – want face-to-face is toch belangrijk in deze communicatie – of volgt er een klantentevredenheidsenquête.

3.2 Samenwerkingen in 2020

VOOR VANPARYS BV PRODUCEERT LIDWINA NU EXCLUSIEVE BLOEMEN VAN MARSEPEIN

Slechts vier weken intense opleiding volstonden om een volwaardig productieteam op te leiden om perfecte bloemen van marsepein te maken. Dit team produceert nu dezelfde kwaliteit van bloemen van marsepein zoals die al 40 jaar in het oorspronkelijke atelier nabij Amsterdam werden geproduceerd.

Vanparys bv – al sinds 1889 een gerenommeerd producent van suikerbonden en chocoladeproducten – besloot om de nieuw overgenomen activiteit met een klantenbestand van Noord- tot Zuid-Europa, onder te brengen in de open voedingsfaciliteiten van Lidwina.

Vreemd is deze belangrijke stap om de productie naar de gebouwen van Lidwina te verhuizen niet. Lidwina en Vanparys hebben in het verleden al samengewerkt voor onder andere de productie van de bekende suikerbonden kleurstalen en het opnieuw verpakken van suikerbonden en confetti's voor retailbestellingen in binnen- en buitenland.

SAMENWERKINGEN IN HET KADER VAN CORONAMAATREGELEN

Lidwina droeg ook haar steentje bij om onze helden uit de zorgsector een ❤️ onder de riem te steken.

Zo maakten we voor hen schorten. Daarvoor kregen we stoffen op rollen die we in meerdere lagen afrolden en volgens een aangeleverd patroon versneden en tot schorten naaiden. Die gingen naar het ziekenhuis (via A-kwadraat, Rotary) en andere zorginstellingen zoals De Witte Mol, OCMW Balen, ... Daarnaast schonken we een 150-tal Tyvek overalls (van onze afdeling clean-up services) aan een lokaal ziekenhuis.

In tijden als deze moeten we allemaal solidair zijn en in de bres springen voor onze helden in de zorgsector. 🙌 Vele kleintjes maken een groot geheel.

Andere initiatieven: samen met ERIKS nv hebben we een project in de strijd tegen het covid-19-virus. ERIKS levert voor haar klanten wasbare textielmaskers met bijbehorende ademhalingsfilter. Lidwina heeft het filterdoek voor die wasbare mondmaskers verpakt in sets van 30 stuks.



3.3 Initiatieven van klanten

LEKKER ONTBIJTEN MET NUTRITION & SANTÉ

Om onze doelgroepmedewerkers te bedanken voor hun inzet en de goede samenwerking trakteerde Nutrition & Santé ons op vrijdag 21 januari op een lekker ontbijt. Al meer dan 20 jaar is deze voedingsspecialist een tevreden klant bij Lidwina. Daarom wilde de directie graag eens iets terugdoen voor onze teams. We hebben het ons goed laten smaken en kwamen zeker niets tekort! Na het ontbijt kregen de mensen van Nutrition & Santé nog een korte rondleiding in ons bedrijf. Daarna gingen we allemaal weer aan de slag.

Nutrition & Santé, nogmaals bedankt voor deze mooie geste!



3.4 Eigen product (in ontwikkeling): TrashDesign

3.5.2. Lidwina springt in duurzaam project

TrashDesign – het naaiatelier van de Kringwinkel Zuiderkempem – is nu een **onderdeel van Lidwina vzw**. Naast de naaimachines namen we veel afgewerkte producten over. Denk aan fiets-, laptop- en winkeltassen, toiletzakken, pennenzakken, ... Daarbij hoort ook – letterlijk – een **berg grondstoffen**: bachen en zeilen van diverse evenementen.

De essentie van TrashDesign is **sociale, zinvolle arbeid**. Die is ons werkelijk op het lijf geschreven. Dat we daarbij ook nog de kaart van **duurzaamheid** trekken, is mooi meegenomen. TrashDesign-producten zijn vervaardigd met goederen en materialen die van de afvalberg gered werden en zo een tweede leven krijgen. Bij ons maken dus **unieke mensen** 100 procent **unieke producten**: nieuw, origineel, handgemaakt én milieuvriendelijk.

Nu de naadafdeling naar een ander gebouw is verhuisd, gaan we een **inventaris opstellen** van alles wat we van de Kringwinkel hebben overgenomen. Daarna gaan we het **concept verder uitwerken**. Hoe willen we TrashDesign precies opzetten? Welke producten willen we verkopen en via welke verkoopkanalen? Waarop willen we inspelen en waarop niet? Altijd met het **oog op onze tewerkstelling**. Want dat blijft voor ons het belangrijkste.

Eén ding is zeker: ons **sociaal engagement**, gekoppeld aan **duurzaamheid** – relevante SDG's of sustainable development goals – én een **eigen product** kan in dit project een mooie vorm krijgen. Daarom willen we er dan ook volledig voor gaan.

We houden jullie alvast op de hoogte van het verdere verloop van dit TrashDesign-avontuur.



3.5. Mooie projecten

3.5.1. Orelia

PRACHTIG NATUURDOMEIN BINNENKORT TOEGANKELIJK VOOR OUDEREN

In december is in Balen het project '**Natuur in je buurt**' van start gegaan. De bedoeling is om het wandelpad achter het woonzorgcentrum Orelia Keiheuvel **toegankelijk te maken voor rolstoelgebruikers** en om het natuurdomein Keiheuvel aan te sluiten op de tuin van het centrum. De tuin zelf wordt omgevormd tot een natuurlijke tuin met onder meer een blote voetenpad, moestuinbakken, klouterstammen voor kinderen. Wanneer alles klaar is, mag de groendienst van Lidwina vzw in het groenonderhoud voorzien.

WAT VERANDERT ER ALLEMAAL?

- Er komt een **verhard rolstoeltoegankelijk pad** van 1,3 km.
- Langs het pad zullen er **banken** staan om even uit te rusten of te picknicken.
- In de tuin van Orelia Keiheuvel wordt **heidevegetatie** en een **wandelpad** aangelegd.
- De tuin wordt een **beleefstuin** met een blote voetenpad, moestuinbakken, klouterstammen voor kinderen, ...
- De **biodiversiteit** wordt gestimuleerd door de tuin te verschrallen, streekeigen begroeiing, bomen en dennen te planten en een wadi – een plek waar water rustig in de bodem kan sijpelen – te voorzien.

Onze groendienst staat alvast te popelen om er in te vliegen. Maar eerst moet het project uiteraard nog worden afgerond. Dat zal waarschijnlijk voor het voorjaar zijn. Spannend!



Medewerkers groenzorg: project Orelia in ontwikkeling.

4 MAATWERK



4.1 Doorstroomverhaal maatwerkers

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

In het najaar van 2019 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).

We hebben al 39 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. De 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 eind 2019 al plaats. Begin 2020 liep dit traject verder en zijn er met 29 personen doorstroomgesprekken gevoerd. 4 personen waren langdurig ziek. Na de doorstroomgesprekken is geen enkele maatwerker doorgestroomd naar het NEC. Door corona konden 6 gesprekken niet doorgaan. Die zullen in het najaar van 2021 verder worden opgenomen.



5 STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN



DE MISSIE EN VISIE VAN LIDWINA WERDEN VERTAALD IN STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN. DE PRIORITEITEN VOOR 2020 ZIJN:

Doelstellingen MT 2020

- 1. We werken in een cultuur van vertrouwen, respect en samenwerking.**
 - 1.2. Teambuilding met omkadering en bedienden: uitleg en debat over toekomstvisie (o.a. leiderschap), organisatie van omkaderingsdag
 - 1.3. Integer leiderschap en 'leading by example': zeggen wat we doen en doen wat we zeggen i.f.v. medewerkersbevraging (nieuwe bevraging 2021)
 - 1.5. Hertekening en bijsturing van het organogram i.f.v. verantwoordelijkheden en bevoegdheden
- 2. We voeren een personeelsbeleid op maat voor alle medewerkers gericht op groei van hun talenten en competenties (o.a. POP's voor alle medewerkers).**
 - 2.1. Analyse verloningssysteem en loonpakket
 - 2.2. Administratieve vereenvoudiging + optimalisatie van gebruikte systemen (bv. SharePoint)
 - 2.4. Verder ontwikkelen van beleid performantie: evaluatiebeleid (POP, functionering, evaluatie, ...)
- 3. We zijn toonaangevend op vlak van veiligheid en welzijn.**
 - 3.1. Zorgen voor aangepaste en gerichte opleidingen i.f.v. veiligheid en welzijn (bv. EHBO) en intern verspreiden van de nodige informatie
 - 3.2. Door in te zetten op een gedragen veiligheidsbeleid, verlaging van het aantal ongevallen, minimaal 10% beter dan sectorgemiddelde
- 4. We voorzien optimale ergonomische en technologische ondersteuning van de activiteiten en de medewerkers (o.a. IT, robotica, ...).**
 - 4.1. Keuze en implementatie van nieuw ERP-pakket (enterprise resource planning)
- 5. We creëren een campus waar gebouwen en infrastructuur ergonomisch, duurzaam, polyvalent en modulair zijn.**
 - 5.1. Aankoop grond Nijverheidslaan 17
 - 5.3. Opmaak en start uitvoering plannen voor nieuwbouw N17
- 6. We leveren kwalitatief hoogstaande producten en diensten af op maat van de klant, geborgd in ons kwaliteitsbeleid.**
 - 6.1. Ontwikkeling van kwaliteitssysteem voor de hele organisatie (nieuwe vereiste vanwege maatwerk bis)
- 7. We creëren continue tewerkstelling, o.a. via eigen producten/diensten.**
 - 7.1. Gericht op zoek gaan naar winterwerk via externe kanalen of interne innovatie
 - 7.2. Systematisch prospectie van en inzetten op opportuniteiten die zich aandienen (bv. Ravels, TrashDesign, ...)
- 8. We zijn een sterk merk via goede branding en marketing.**
 - 8.1. Opstellen van een marketingplan aangepast aan klanten en interne afdelingen
- 9. We werken maximaal duurzaam samen met de omgeving (buren, lokale besturen, maatwerkbedrijven en andere bedrijven). Dit wordt geborgd in ons omgevingsbeleid.**
 - 9.2. Systematische inzet op contacten met de maatwerkbedrijven in de Kempen
 - 9.5. We zetten de SDG's in als kapstok voor ons MVO-beleid
- 10. We blijven een financieel gezond bedrijf (positieve rendabiliteit).**
 - 10.1. Actualisering en realisatie van rapportering en KPI's (ERP) en cijferanalyse i.f.v. noden van interne afdelingen
 - 10.4. Analyse rendementen van klanten en interne afdelingen (bv. Caluwaerts hout) en acties om bij te sturen

5.1 Personeel

5.1.1. In dienst

In 2020 heeft Lidwina 55 nieuwe medewerkers aangeworven. Dat komt neer op 10,6% van ons personeelsbestand. Van die 55 aanwervingen waren er 38 maatwerkers en 17 medewerkers in de omkadering.

5.1.2. Tewerkstelling

Op 31 december 2020 telt het personeelsbestand van Lidwina 523 medewerkers. In de loop van 2020 heeft Lidwina 55 nieuwe medewerkers mogen verwelkomen en hebben 40² personen de onderneming verlaten.

Het personeelsbestand van Lidwina is dus met 15 personen gestegen ten opzichte van vorig jaar. Dat is een stijging van 2,97%.

Hieronder brengen we verschillende doorsneden.

5.1.2.1. SUBSIDIES

Lidwina zorgt voor de tewerkstelling van mensen die, om welke reden dan ook, tijdelijk of definitief een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het personeelsbestand van Lidwina telt 424 medewerkers met een WOP³, 1 medewerker met een VOP⁴ en 98 medewerkers zonder subsidiepakket. Van de 423 medewerkers met een WOP hebben 8 medewerkers het statuut bediende en 416 het statuut arbeider. Alle personen met een WOP noemen we ook wel onze 'maatwerkers'. De persoon met de VOP behoort ook tot de 'maatwerkers'.

	WOP	Valide	VOP	Totaal
Bediende	8	30	0	38
Arbeiders	416	68	1	485
Totaal	424	98	1	523

Een WOP-subsidie bestaat uit drie componenten: een rendementsverlies, een begeleidingsnood en een organisatiepremie. Vanuit het Departement Werk en Sociale Economie ontvangt Lidwina subsidies om het rendementsverlies en die begeleidingsnood te compenseren.

Maatwerkers met de hoogste nood aan ondersteuning hebben een WOP '60% - hoog'. Daarbij verwijst '60%' naar het rendementsverlies en 'hoog' naar de begeleidingsnood. Vroeger werd dit ook benoemd met het statuut 'zwak'. De andere meest voorkomende samenstelling van de WOP is '45% - midden'.

Lidwina telt op 31 december 2020 348 medewerkers met een WOP '60% - hoog'. Dat komt neer op 82,27% van onze medewerkers met een WOP.

	60% - hoog	%
Aantal	348	82,27%
FTE	309,64	82,92%

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.

5.1.2.2. EVOLUTIE PERSONEELSBESTAND

Evolutie aantal maatwerkers

In de periode 2013 – 2015 kende het aantal maatwerkers een daling, die sinds 2016 werd doorbroken. Sindsdien stijgt het aantal maatwerkers jaar per jaar. In 2020 pieken we met een toename van 8 maatwerkers (5,2 VTE⁵). Het toegekende contingent van 389 VTE werd voor 93,51% ingevuld.



² Van die 40 uitdiensttredingen vonden er 3 plaats op 31 december 2020.

Die 3 personen behoren zowel tot de tewerkgestelde personen als tot de personen uit dienst. Hierdoor is er een overlap in de rapportering.

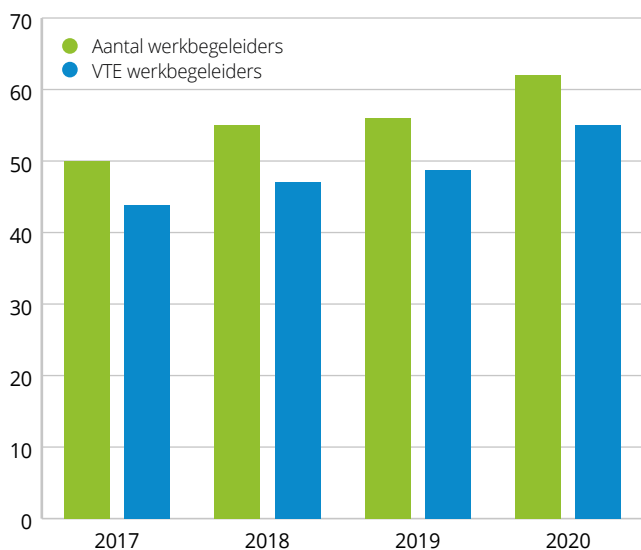
³ Werkondersteuningspakket

⁴ Vlaamse ondersteuningspremie

⁵ Voltijds equivalenten

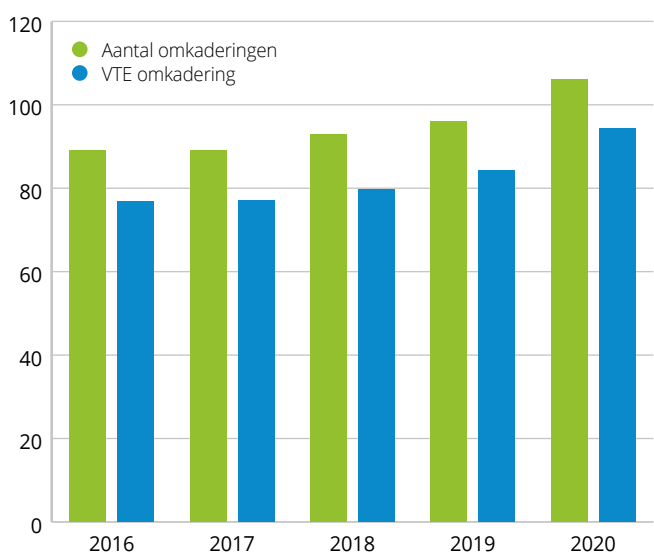
Evolutie aantal werkbegeleiders

Op 31 december 2020 waren er 62⁶ werkbegeleiders actief binnen Lidwina, zij vertegenwoordigen 55 VTE. Dit is een stijging van 6 werkbegeleiders (6,2 VTE) ten opzichte van vorig jaar. Door het maatwerkdecreet is het niet meer mogelijk om interim-werkbegeleiders in te zetten (+/-2,5 VTE in 2019 en vorige jaren, niet zichtbaar in de cijfers tabel hieronder). Er zit eveneens nog een pensioengerechtigde werkbegeleider in de telling. De rest van de uitbreiding is een logisch gevolg van het uitbreiden van het aantal maatwerkers en kleinere enclaves.



Totale evolutie aantal medewerkers in omkaderingsfuncties

Ook bij de andere omkaderingsfuncties hebben we extra ingezet op bijkomende krachten. Zo hebben we in 2020 twee nieuwe functies ingevuld: payroll officer en proces- en ICT-medewerker. In totaal steeg het aantal medewerkers in omkadering⁷ met 10⁸ (10 VTE) ten opzichte van vorig jaar.



5.1.2.3. DEELTIJDS WERK

169 van onze medewerkers werken deeltijds. Dat komt neer op 32% van ons personeelsbestand. Halftijds en 80% zijn de meest voorkomende deeltijdse tewerkstellingsregimes. Zowel bij onze valide als bij onze medewerkers met een VOP/WOP zien we dat bijna een derde van de medewerkers (32%) deeltijds werkt.

Verklaringen voor deze toch wel hoge percentages zijn te vinden in onze soepele houding ten aanzien van aanvragen voor loopbaanonderbreking, in onze hoge leeftijdspiramide, in onze re-integraties en de eigenheid van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

	Voltijds		Deeltijds		Totaal
Arbeiders	45	66%	23	34%	68
Arbeiders WOP/WOP (maatwerkers)	286	69%	131	31%	417
Bediendes	22	73%	8	27%	30
Bediendes WOP	1	13%	7	88%	8
Totaal	354	68%	169	32%	523

5.1.2.4. VERHOUDING MAN/VROUW

De verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen binnen Lidwina zag er op 31 december 2020 als volgt uit: 322 (62%) mannen en 201 (38%) vrouwen.

	Mannen		Vrouwen		Totaal
Arbeiders	38	56%	30	44%	68
Arbeiders WOP/WOP (maatwerkers)	264	63%	153	37%	417
Bediendes	18	60%	12	40%	30
Bediendes WOP	2	25%	6	75%	8
Totaal	322	62%	201	38%	523

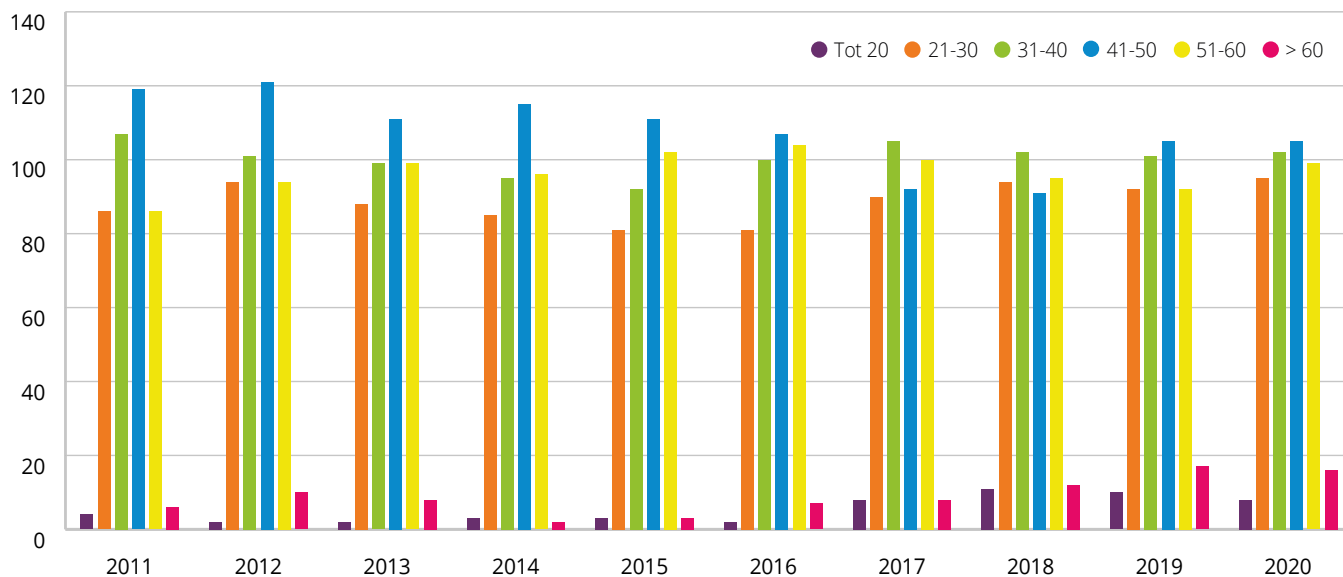
⁶ Op 31 december 2020 is 1 werkbegeleider uit dienst gegaan omwille van pensioen.

⁷ Werkbegeleiders (+6,2 VTE) maken ook deel uit van de omkadering.

⁸ Op 31 december 2020 zijn 2 medewerkers uit omkadering uit dienst gegaan omwille van pensioen.

5.1.2.5. LEEFTIJDOPBOUW

Leeftijdsopbouw medewerkers met WOP/VOP



Bovenstaande grafiek geeft de leeftijdsopbouw van onze medewerkers met WOP/VOP weer over een periode van 10 jaar. De meest opvallende wijziging daarin is de verschuiving van deze populatie naar de uiterste categorieën. De gemiddelde leeftijd van deze groep medewerkers is 41 jaar.

Zowel het aandeel van medewerkers in de categorie 'tot 20' als in de categorie '> 60' is de laatste jaren toegenomen.

De leeftijdscategorieën '21 – 30' en '31 – 40' zijn over de afgelopen 10 jaar vrij stabiel gebleven. In 2017 zien we een lichte toename van het aantal '21 – 30'-jarigen. Die toename stabiliseert zich in de volgende jaren.

We zien een daling in het aantal '41 – 50'-jarigen in de periode 2011 – 2018. Die daling werd in 2019 doorbroken en stabiliseert zich in 2020. Het aantal medewerkers binnen deze leeftijdscategorie is het hoogst. Alleen in 2017 en 2018 was dat niet het geval.

Het aantal medewerkers in leeftijdscategorie '51 – 60' kent in de periode 2011 – 2016 een stijging en in de periode 2017 – 2019 een lichte daling. In 2020 stijgt het aantal medewerkers binnen deze leeftijdscategorie opnieuw.

5.1.2.6. WOONPLAATS

Mol	145	Grobbendonk	2
Balen	69	Hechtel-Eksel	2
Geel	62	Heusden-Zolder	2
Lommel	45	Olen	2
Meerhout	31	Oud-Turnhout	2
Leopoldsburg	26	Westerlo	2
Dessel	24	Aarschot	1
Pelt	21	As	1
Laakdal	12	Casterle (NL)	1
Retie	9	Deurne	1
Beringen	8	Diest	1
Tessenderlo	8	Genk	1
Turnhout	7	Kapellen	1
Kasterlee	6	Leuven	1
Hamont-Achel	5	Ninove	1
Herentals	5	Ramsel	1
Ravels	4	Rijkevorsel	1
Vosselaar	4	Sint-Truiden	1
Arendonk	3	Wechelderzande	1
Ham	3	Westmalle	1

Vanuit deze 40 gemeenten vertrekken dagelijks medewerkers naar Lidwina. De top 5 is ten opzichte van vorig jaar licht gewijzigd. De gemeentes Mol, Balen, Geel, Lommel en Meerhout blijven in de top staan. De gemeente Dessel heeft plaats gemaakt voor Leopoldsburg. Mol blijft als thuishaven van Lidwina de nummer 1 met 144 medewerkers.

5.1.2.7. 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 maar 22% van onze werknemers voor dit vervoermiddel. Dat aantal ligt – ondanks het gratis aspect – laag.

Het treingebruik dat eveneens kosteloos is voor onze werknemers voor woon-werkverkeer (sectorale cao – derde betalingsstelsel) is 8%. 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.



5.1.2.8. WERKLOOSHEID

Het jaar 2020 is op vlak van werkloosheid een bijzonder jaar geweest. Nochtans waren we het jaar erg goed gestart. Januari kende een daling van $\pm 40\%$ ten opzichte van de werkloosheid in de twee voorgaande jaren. Februari scoorde wat boven het gemiddelde ten opzichte van 2018 en 2019.

Die werkloosheid is gerelateerd aan onze seizoensgebonden activiteiten, zoals de verpakking van chocolade en groenactiviteiten. Voor die laatste kan de werkloosheid het gevolg zijn van weerverlet (omstandigheden die het niet toelaten om de toegezegde opdrachten uit te voeren) of van beperkt 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.e.m. maart.

Op 18 maart 2020 hebben we door corona besloten om over te gaan naar een volledige lockdown. Die heeft tot 6 april 2020 geduurd. Een periode die Lidwina nodig had om de productie- en organisatieprocessen coronaveilig te organiseren. Vervolgens hebben we geleidelijk aan onze activiteiten hervat. Bij de heropstart van onze medewerkers hebben we de risicopatiënten onder onze medewerkers als laatste groep overgehouden.

Uit onderstaande tabel kan je opmaken dat 2020 echt een uitzonderlijk jaar was. We hebben het hele jaar door werkloosheid gekend, met de grootste piek viel in de periode van maart t.e.m. juni. Ook op het einde van het jaar hebben we meer werkloosheid gekend door de Brexit en corona. Dit resulteerde in een verachtvoudiging van het aantal uren tijdelijke werkloosheid ten opzichte van vorig jaar.

5.1.3 Re-integratie

De doelstelling van re-integratie (die vanaf 1 januari 2017 zijn 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.

In de loop van 2020 werd er 1 traject opgestart. Deze werknemer kon het werk deels hervatten.

Aantal uren werkloosheid 2018-2020													
	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	Mei	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.	Totaal
2018	9215	10644	1326	2779	147	0	0	0	0	0	0	473	24.584
2019	9463	2445	3554	314	217	0	0	0	0	0	0	682	16.675
2020	5658	6958	36610	51296	20415	7186	1469	671	306	601	1775	2.421	135.366

5.1.4 Uit dienst

In 2020 hebben 40 medewerkers de organisatie verlaten. De gestage stijging van de leeftijd van onze medewerkers is hierbij een eerste bepalende factor binnen onze uitstroom: 10 werknemers gingen uit dienst door pensioen of SWT (brugpensioen).

Dat is een opvallende stijging ten opzichte van de twee voorgaande jaren, waarin er 4 personen op pensioen gingen. Bij hun afscheid ontvingen deze werknemers een mooi aandenken en een premie als dank voor hun jarenlange inzet.

Helaas hebben we vorig jaar ook afscheid moeten nemen van 3 overleden collega's:

- Patrick Vervloet, 31 jaar, groendienst
- Jos Wouters, 58 jaar, chocoladeafdeling
- Suzanne Willekens, 56 jaar, bouw 3 – langdurig ziek

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 werkbegeleiders om mensen te ontwikkelen en bij te sturen. Zelf is Lidwina in 2020 tweemaal overgegaan tot ontslag, telkens omwille van dringende redenen.

	Totaal	OMKADERING	TOTAAL	Maatwerker
Einde contract	13	0	1	12
Opzeg door werkgever	0	0	0	0
Opzeg door werknemer	12	0	4	8
SWT/pensioen	10	2	2	6
Doorstroming	0	0	0	0
Medische Redenen	0	0	0	0
Dringende Redenen	2	0	0	2
Overlijden	3	0	0	3
Medische Redenen	40	2	7	31
Dringende Redenen	3	0	0	3
Overlijden	40	2	7	31
Totaal	40	2	7	31



5.2 Welzijn

Een kwaliteitsvolle tewerkstelling genereren voor onze werknemers blijft een belangrijke doelstelling van Lidwina. Die 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

Ook in 2020 bleven we inzetten op ons gezondheidsbeleid. We gingen door met ons wekelijkse "Gezonde Woensdag"-initiatief (opgestart in 2019). Hierdoor krijgen alle medewerkers wekelijks een menu aangereikt met suggesties van een lokale leverancier waaruit ze allerlei gezonde broodjes, slaatjes en hoofdgerechten kunnen bestellen via Lidwina. Maandelijks, de laatste dinsdag van de maand, organiseren we ook een 'fruitdag'.

Lidwina heeft in 2020 extra ruimte gecreëerd om de eigen medewerkers meer actief in te zetten op welzijn. Zo zijn er 2 extra vertrouwenspersonen ingeschakeld en hebben we bijkomend 2 medewerkers de rol van interne preventieadviseur niveau 3 toegekend.

EHBO is een belangrijk onderwerp binnen de organisatie. Hierop hebben we in 2020 dan ook verder blijven inzetten. Er werd per gebouw van Lidwina een EHBO-verantwoordelijke aangeduid en er werd regelmatig een EHBO-overleg georganiseerd.

Corona maakte van welzijn een hot topic binnen vele bedrijven in het jaar 2020. Ook Lidwina heeft extra ingezet op welzijn in de afgelopen periode. We hebben onze productie- en organisatieprocessen coronaveilig aangepast door ontsmettingsmiddelen te plaatsen, overal de anderhalvemeterregel in te voeren en telewerk mogelijk te maken. Mensen die tijdens de lockdown lang zijn thuisgebleven, hebben we een opleiding aangeboden rond coronaveiligheid. Op die manier kwamen die medewerkers nog eens ter plaatse bij Lidwina en in contact met hun collega's en werden ze over het topic geïnformeerd. Bovendien kreeg iedereen die heropstartte een introductie in onze preventieregels.

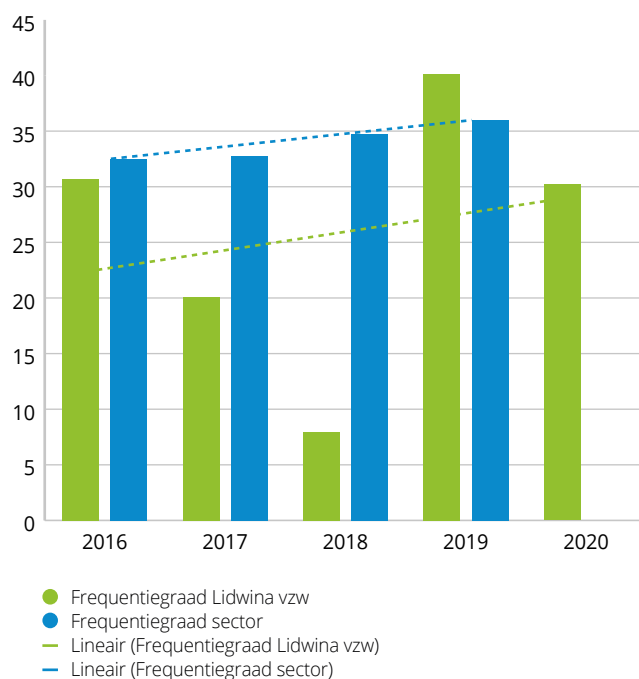
5.2.1 Preventie

Arbeidsongevallen	2016	2017	2018	2019	2020	% 2020 t.o.v. 2019
Aantal met werkverlet	17	12	5	26	17	-35
Waarvan aantal ernstige arbeidsongevallen	0	0	1	3	0	-100
Aantal zonder werkverlet	4	2	3	5	9	80
Aantal weg-werkongevallen	3	10	8	8	7	-13
Aantal dagen arbeidsongeschikt wegens weg-werkongevallen	30	62	50	293	117	-60
Aantal dagen werkelijke arbeidsongeschikt door arbeidsongevallen	222	138	57	613	328	-46
Waarvan aantal dagen door ernstig arbeidsongeval	0	0	26	186	0	-100

Frequentiegraad Lidwina vzw	30,73	20,11	7,92	40,17	30,20	-25
Frequentiegraad sector	32,51	32,78	34,73	35,99	Lidwina t.o.v. sector	-16

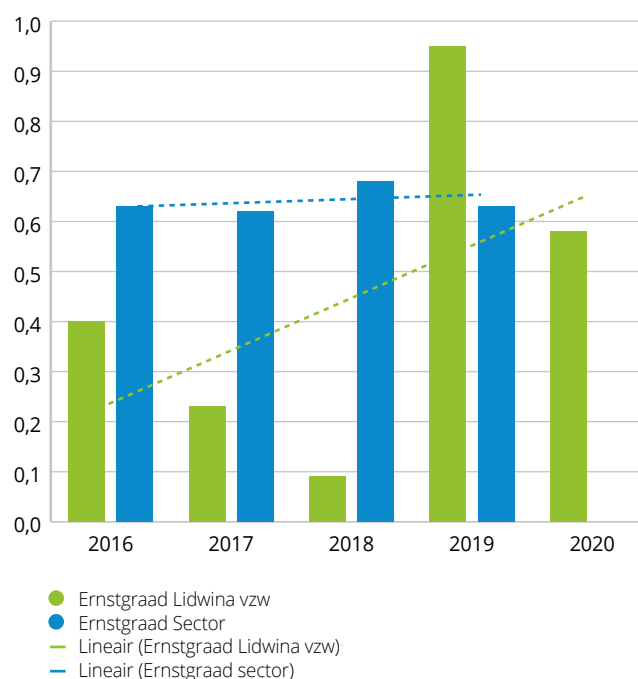
Ernstgraad Lidwina vzw	0,4	0,23	0,09	0,95	0,58	-39
Ernstgraad Sector	0,63	0,62	0,68	0,63	Lidwina t.o.v. sector	-8

Frequentiegraad Lidwina vzw



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

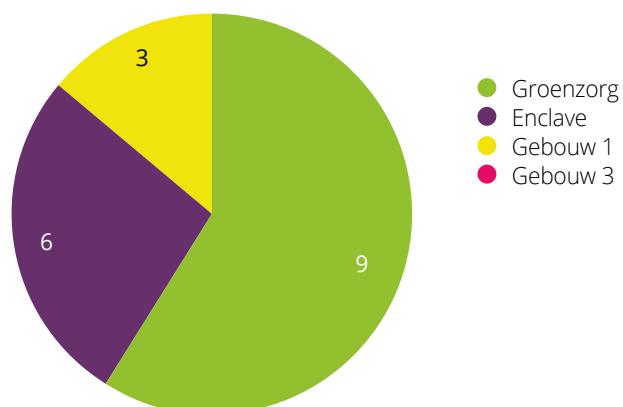
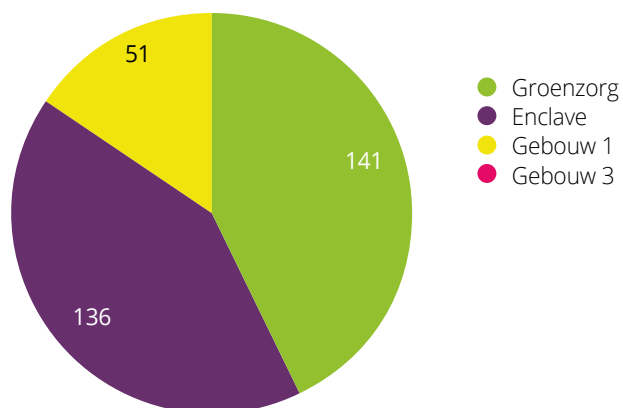
Ernstgraad Lidwina vzw



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

Aantal arbeidsongevallen per afdeling en het aantal dagen werkverlet

		% t.o.v. totaal
Aantal arbeidsongevallen met werkverlet bij groenzorg	8	47,06
Aantal dagen werkverlet door arbeidsongevallen bij groenzorg	141	42,99
Aantal arbeidsongevallen met werkverlet bij enclaves	6	35,29
Aantal dagen werkverlet door arbeidsongevallen bij enclaves	136	41,46
Aantal arbeidsongevallen met werkverlet in gebouw 1	3	17,65
Aantal dagen werkverlet door arbeidsongevallen in gebouw 1	51	15,55
Aantal arbeidsongevallen met werkverlet in gebouw 3	0	0,00
Aantal dagen werkverlet door arbeidsongevallen in gebouw 3	0	0,00

Aantal arbeidsongevallen met werkverlet per afdeling*Aantal dagen werkverlet door arbeidsongevallen per afdeling*

De arbeidsongevallen worden maandelijks besproken in het CPBW, in het Managementteam en in de raad van bestuur.

Conclusies:

- Er was geen ernstig arbeidsongeval in 2020.
- De frequentiegraad is 25% lager ten opzichte van 2019.
- De ernstgraad is 39 % lager ten opzichte van 2019.
- Zowel de frequentiegraad als ernstgraad zitten onder het sectorgemiddelde (FG 16% en EG 8%).
- Het aantal weg-werkongevallen is lichtjes gedaald ten opzichte van 2019.

5.2.2 Milieu

Onderstaand het overzicht van de milieuvergunningen van Lidwina sinds 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 2020 was Thimad onze externe milieucoördinator. In 2020 hebben we gewerkt rond volgende punten:

- ✓ opvolging van keuringen, registraties en controles inzake milieuverplichtingen;
- ✓ begeleiding bij het behalen van een VCDO-charter;
- ✓ voorbereiding aanpassing omgevingsvergunning omwille van een nieuwe afspruitzone bij groenzorg.

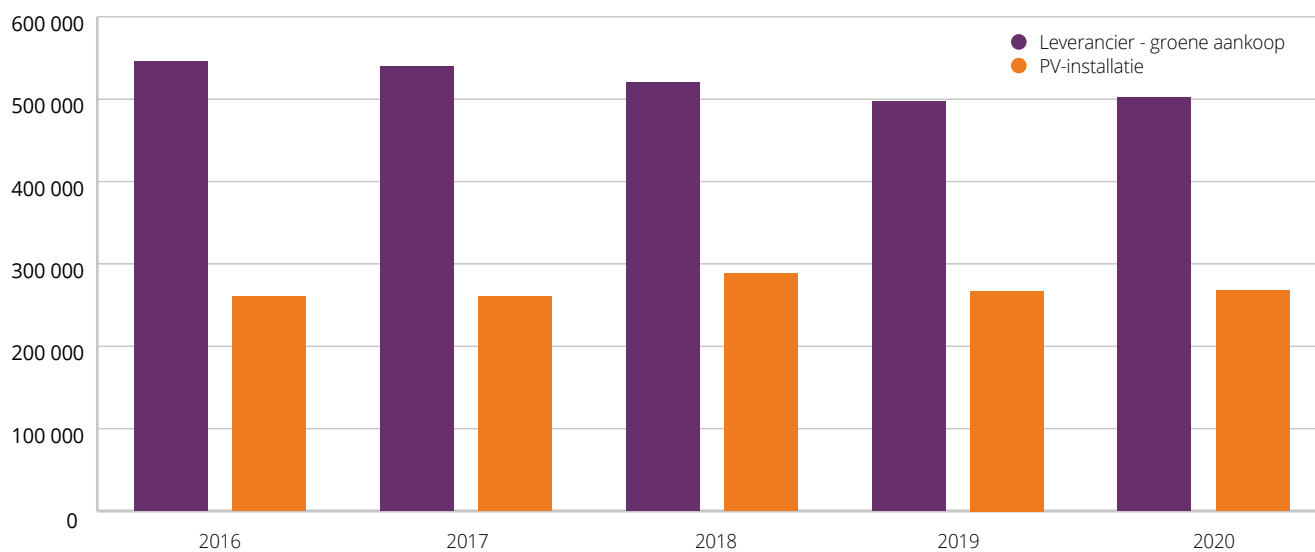
5.2.3 Energieverbruiken

	2016	2017	2018	2019	2020
Elektriciteitsverbruik leverancier(kWh)	545.253	539.136	520.462	496.644	501.508
Elektriciteitsverbruik PV-installatie (kWh)	260.520	260.994	287.874	267.128	267.390
Totaal elektriciteitsverbruik (kWh)	805.773	800.130	808.336	763.772	768.898
Gasverbruik (kWh)	1.809.456	1.971.905	2.000.271	2.017.988	1.697.328
Waterverbruik Gebouw 1 en 2 (m³)	787	717	896	813	760
Waterverbruik Gebouw 3 (m³)	850	852	1.487	1.115	1.167
Waterverbruik Gebouw 5 (m³)	99	139	36	34	77
Totaal waterverbruik (m³)	1.736	1.708	2.419	2.027	2.004



ELEKTRICITEIT

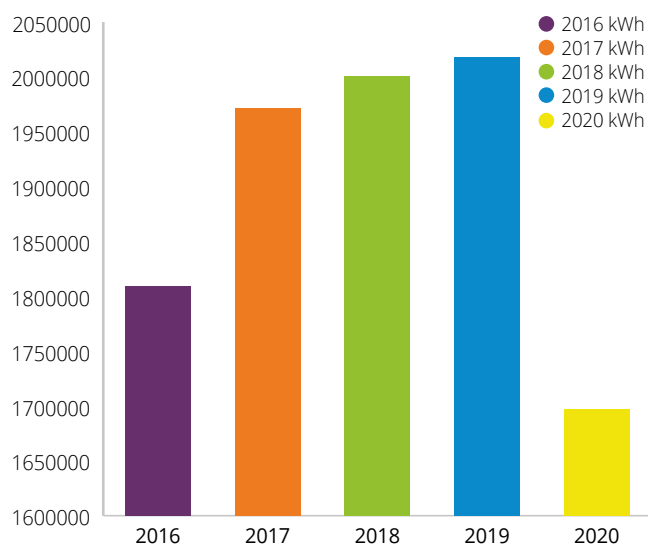
Elektriciteitsverbruik 2016-2020



Elektriciteitsverbruik	2016	2017	2018	2019	2020
Leverancier-groene aankoop	545.253	539.136	520.462	496.644	501.508
PV-installatie	260.520	260.994	287.874	267.128	267.390

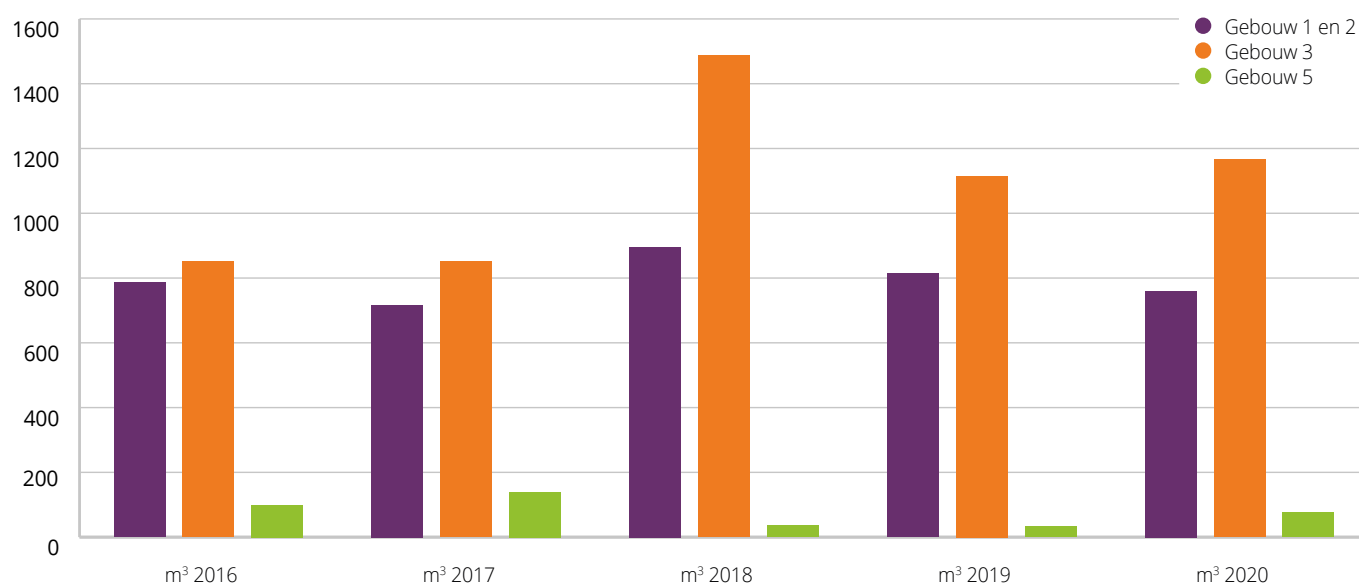
GAS

Gasverbruiken 2016-2020



WATER

Waterverbruiken per gebouw 2016-2020



WATERVERBRUIK	2016 m³	2017 m³	2018 m³	2019 m³	2020 m³
Gebouw 1 en 2	787	717	896	813	760
Gebouw 3	850	852	1.487	1.115	1.167
Gebouw 5	99	139	36	33	99

5.3 Kwaliteit

Onze permanente zorg voor kwaliteit uit zich onder meer in een kwalitatieve tewerkstelling voor al onze werknemers en op een kwaliteitsvolle aflevering van producten en diensten aan onze vele klanten.

Om deze kwaliteitsvolle dienstverlening naar klanten en werknemers te kunnen blijven garanderen werkt Lidwina samen met gerenommeerde externe auditbureaus.

Certificaten

Het verwerken van voeding vraagt een gecontroleerde, zuivere omgeving en duidelijke procedures om het productieproces te ondersteunen en de voedselveiligheid te garanderen.

De firma Lloyd's heeft ons voor het twaalfde jaar op rij positief ge-audit op de kwaliteitsmanagementsystemen BRC en IFS.



Door een geslaagde audit vanwege de firma Certisys behaalden we wederom onze jaarlijkse vergunning voor het verwerken van BIO-producten.



Het maken en nadien behandelen van houten pallets met Heat Treatment moet aan de wettelijke 'ISPM 15'-eisen voldoen. Hiervoor behaalde Lidwina een HT-certificaat na controles van het audit-organisme Wood.be.



WOOD.BE



Het departement WSE stelde eind september 2019 dat alle maatwerkbedrijven dienen te voldoen aan bepaalde organisatie- en kwaliteitsvoorwaarden. Hiervoor werd een overgangsperiode voorzien tot 21 september 2021 zodat elk bedrijf de nodige tijd kreeg om zich in regel te stellen. Onder het motto "stel niet uit tot morgen wat vandaag al kan" behaalde Lidwina op 6 juni 2020 als eerste in de sector het Qfor WSE-label na een audit van de door de overheid aangestelde firma CertUp.



Beheer van klachten

Ondanks alle voorzorgen lopen dingen soms toch niet zoals verwacht. Het is dan belangrijk om de oorzaken en gevolgen accuraat en snel te behandelen.

De doorlooptijd van de in SharePoint geregistreerde klachten bedroeg in 2020 negentien kalenderdagen, 1 dag minder dan in 2019 maar zeker nog voor verbetering vatbaar.

Het klachtenpercentage bedroeg maar 0,23%, het resultaat van een kwalitatieve maar vooral ook collectieve samenwerking tussen alle diensten en medewerkers van Lidwina.

Alle klachten werden geanalyseerd met de 6M-methode en de nodige corrigerende acties werden uitgevoerd, wat past in de visie "continu verbeteren" waar Lidwina voor staat.



KWALITEIT

5.4 Focus op duurzaamheid

Eind 2019 heeft de raad van bestuur samen met het managementteam de missie-visie-strategie van Lidwina voor de volgende jaren 2020-2030 uitgetekend (zie 2.3 Missie Visie Strategie).

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



Een van de belangrijkste elementen hierbij is de doelstelling om duurzaamheid te verankeren in het DNA van Lidwina. Onze duurzaamheid willen we hierbij toetsen aan de 17 duurzaamheidsdoelstellingen (de zogenaamde Sustainable Development Goals of SDG's) van de Verenigde Naties. Aan de hand van dit model willen we onze groei naar duurzaamheid vormgeven en rapporteren.

Met duurzaamheid bedoelen we:

- Een beleid voeren dat gericht is op de lange termijn en rekening houdt met de impact op de volgende generaties.
- Een integer en eerlijk beleid voeren, gedreven door gedeelde waarden, met sterke aandacht voor onze impact op medewerkers, klanten en omgeving.
- Een goede werkgever zijn die dialoog met en ontwikkeling van medewerkers vooropstelt, met aandacht voor diversiteit, veiligheid, welzijn, gezondheid en eerlijke verloning.
- Zorgen voor tevreden klanten door kwalitatieve diensten en producten af te leveren.
- Zorgen voor het milieu met aandacht voor energie- en grondstoffenverbruik, watergebruik, vermijden en sorteren van afval.
- Inzetten op kwalitatieve samenwerkingsverbanden met stakeholders en omgeving.
- Financiële gezondheid die ervoor zorgt dat we tegenslagen kunnen overleven en steeds kunnen beschikken over financiële middelen om te investeren in onze werking.



Lidwina is begin 2020 in het VCDO Voka Charter Duurzaam Ondernemen gestapt.

Na een startaudit om non-conformiteiten en aandachtspunten naar boven te brengen, werden uit een lijst van mogelijke acties een 10-tal concrete acties weerhouden die in een jaaractieplan werden gegoten. Dit actieplan werd aansluitend door een evaluatiecommissie beoordeeld, gechallengeed en finaal aanvaard. In een dergelijk plan moeten ook de 5 P's (People, Planet, Prosperity, Partnership, Peace) aan bod komen.



In de loop van het jaar werd nog een tussentijdse opvolging en evaluatie door de commissieleden voorzien. Finaal volgt een eindevaluatie begin 2021.

De realisatie van het actieplan mits bewijsvoering van de acties aan de hand van documenten, rapporten, beeldmateriaal, bezoeken, attesten, enz. geeft recht op het VCDO-certificaat. Drie succesvolle achtereenvolgende deelnames geven kans op het VN-certificaat.

Een van de acties is deelname aan verschillende events met de ervaringsuitwisseling rond SDG's – dit zowel met ondernemingen in de regio als in het kader van VOKA, Etion en andere werkgeversorganisaties.

In het najaar van 2020 hebben twee Lidwina-werknemers deelgenomen aan een bootcamp "Start to SDG voor sociale ondernemers", een programma opgezet door Groep Maatwerk & Verso onder leiding van Peter Wollaerts, Managing Director van CIFAL Flanders, om duurzaamheid te vertalen naar dagelijkse acties.

Intussen werd ook een stuurgroep gevormd, die in een volgende fase nog zal uitgebreid worden met leden van MT+ en andere geïnteresseerden.

Het doel is om een nieuw actieplan voor volgend jaar op te stellen en te implementeren, met vooral oog voor integratie van duurzaamheid in alle lagen van de organisatie, samenwerking met alle diensten (bv. duurzaam aankopen, ...) en ook samenwerking tussen de verschillende werkgroepen met een link naar duurzaamheid.



VOKA CHARTER
DUURZAAM
ONDERNEMEN

Samen ondernemen
voor een duurzame
toekomst

5.5 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 die acceptabel genoeg voor de doelgroep en/of het management?
- Realistisch: is het doel haalbaar?
- Tijdgebonden: wanneer (in de tijd) moet het doel bereikt zijn?

Het Managementteam rapporteert trimestrieel de KPI's aan de Raad van Bestuur zodat zij op de hoogte blijven van het reilen en zeilen van de organisatie en kunnen bijsturen indien nodig.

De KPI's werden opgedeeld in 7 blokken:

1. Tewerkstelling
2. Veiligheid
3. Kwaliteit
4. Financiën
5. Toekomstgerichtheid
6. Duurzaamheid - milieu
7. Wetgeving

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. Dat is in 2020 voor de meeste KPI's en gerelateerde doelstellingen gelukt.

5.6 Ontwikkeling

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

Hiervoor zetten we in op de vorming en de ontwikkeling van onze medewerkers, investeren we in middelen en methodes om groei van hun competenties, job-tevredenheid en een positief bedrijfsresultaat te realiseren.

5.6.1 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 wil Lidwina met verscheidene middelen te bereiken. VTO (vorming, training, opleiding) is daartoe 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 2020 konden onze medewerkers deelnemen aan een ruim aanbod van opleidingen. We ontvingen daarvoor 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, jobrotatie, heroriëntering of interne of zelfs externe doorstroom.

In 2020 werden in totaal 7629,76 opleidingsuren genoten, waarvan 4430 uren formele vorming, 2253 uren niet-formele vorming en 945 uren initiële beroepsopleiding. Dit betekent een stijging van 9,7% aan vormingsinspanningen t.o.v. 2019. Die stijging bevindt zich in alle uren; zowel de formele, als de minder formele, als de initiële beroepsopleidingen.

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

Onderstaande opleidingen zijn in 2020 aan bod gekomen:

Opleidingen 2018	Doelgroep	Monitoren	Valide ARB	Bedienden
Aan de slag met POP		x		
Basismodule berekening pensioen van een werknemer, Tijdskrediet en Swt (Fediplus Webinar)				x
Basisopleiding Fytollicentie		x		
Basisopleiding vertrouwenspersoon				x
Basisopleiding voor begeleiders groenzorg in maatwerkbedrijven		x	x	
Basisopleiding voor begeleiders in maatwerkbedrijven		x		
Bijscholing fytollicentie - EHBO en preventie vergiftiging via gewasbescherming	x	x		
EHBO basis		x	x	x
EHBO opfris		x		x
Flexipack Corona	x			
Grensoverschrijdend gedrag, stress en zelfzorg		x	x	x
Heftruck	x	x	x	x
Help! Ziekte in coronatijden				x
Hoogtewerker		x		
HR beleid in het nieuwe normaal				x
Interne auditor		x		x
Interne communicatie				x
Intervisie Vertrouwenspersoon				x
Introductie Corona hygiëne en veiligheidsregels	x	x	x	x
Kettingzaag ECC 1 praktijk + theorie + examens	x	x	x	
Kettingzaag ECC 2 praktijk + theorie + examens	x	x		
Lerend netwerk management assistent Kempen				x
Machinebreuk				x
Nieuwe opleidingen in the picture				x
Novatio	x	x		x
Opleiding in TOBA				x
Optimor - infosessie functiewaardering	x	x		x
Praktisch aan de slag met autisme				x
Praktische opleiding sociale verkiezingen				x
Rugbesparend werken	x			
Sociale Actualiteit				x
Start to SDG's voor sociale ondernemers				x
Training toegang Farma (K&N)		x		
Vakbekwaamheid code 95		x	x	
Valkuilen bij ontslag				
Webinar - steunmaatregelen voor werknemer en werkgever Groep Maatwerk				x
Webinar - afwezigheden tijdens corona: do's-and-don'ts' Liantis				x

Webinar - contacttracing Groep Maatwerk				x
Webinar - opleiding teams				x
Webinar - tijdelijke werkloosheid Groep Maatwerk				x
Webinar - update corona Groep Maatwerk				x
Webinar - wat met ons mentaal welzijn in coronatijden				x
Webinar - werkbaarheidscheques en ESF project Drive				x
Welzijn op de werkvloer				x
Werk en werknemer	x			
Zo bouw je een VTO beleid uit				x

5.6.2 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 december 2020 diende met elke maatwerker minimaal één POP-gesprek te hebben plaatsgevonden. Dat gebeurde dan ook. Het maatwerkbedrijf registreert het persoonlijk ontwikkelingsplan van de werknemer en elke aanvulling daarop 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.



5.6.3 Middelen – Gebouwen

BEHEER MIDDELEN EN GEBOUWEN

In 2019 startte Lidwina met een nieuw project. De doelstelling is om een campus te creëren waar gebouwen en infrastructuur ergonomisch, duurzaam polyvalent en modulair zijn. Er werden een bouwteam en een architect aangesteld. Samen zoeken we naar de beste oplossing voor de realisatie van "Campus Lidwina". Hierbij houden we rekening met verschillende elementen zoals welzijn van onze medewerker, masterplan omgevingspsychologie, interactie met partners, gemeente en andere sociale instellingen.

In 2020 werd dit project verder uitgerold. Om de nieuwbouw in de Nijverheidsstraat meer vorm en een concrete invulling te geven, kwam het bouwteam op regelmatige basis samen (meestal via Teams) met het architectenbureau en werden de plannen ook afgetoetst met operationele verantwoordelijken en de HR-dienst.

Het plan is om in het voorjaar van 2021 de vergunning aan te vragen en de werken in het najaar mogelijk te starten, om dit gebouw uiteindelijk eind 2022 in dienst te kunnen nemen.

Voor de Postelarenweg 213 zal in 2021 – vertrekkend vanuit onze missie en visie – de gedachtegang/opportunititeit van een kansencampus met samenwerkingen allerhande verder worden uitgewerkt.

Omwille van het toenemend klantenbestand en de coronamaatregelen (vooral 1,5 m afstand) werd beslist om de naadafdeling van B1/Postelarenweg 213 naar B5/Tortelstraat 43 te verhuizen. Meer detail vindt u bij de rubriek personeelsnieuwtjes.

INVESTERINGEN:

In 2020 heeft Lidwina voor iets meer dan 1.200.000 euro geïnvesteerd.

De belangrijkste investeringen:

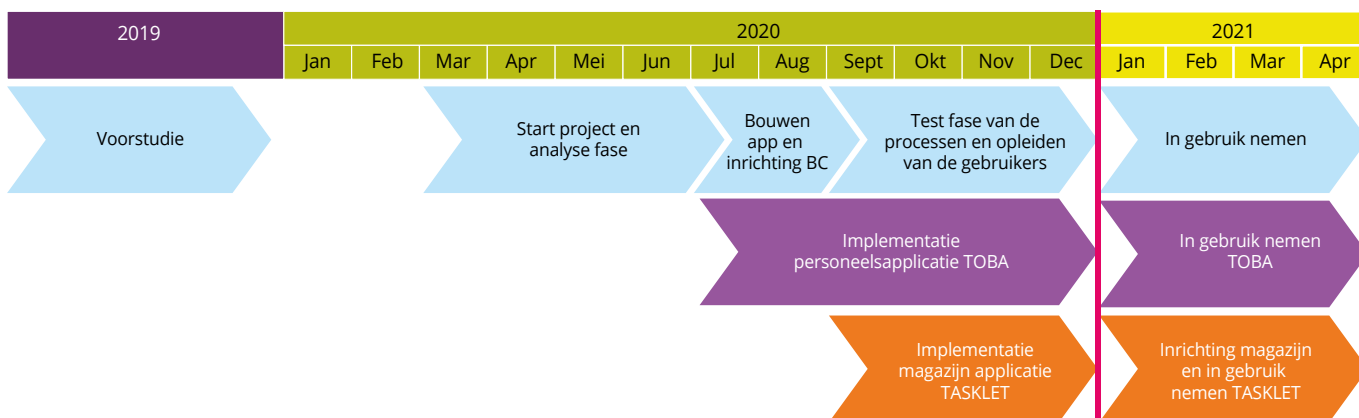
- Aankoop grond Nijverheidsstraat 17, Mol waar de nieuwbouw zal komen;
- Investeren in de naadafdeling: verhuis naar bouw 5 (Tortelstraat) met vernieuwing van verlichting, nieuwe naaimachines, nieuwe compressor;
- Loods uitbreiding voor de groenzorg;
- Machines voor de groenzorg : zitmaaiers, onkruidbestrijdingsmachine, cirkelmaaier en klepelmaaier, ...;
- Machines binnen: transportbanden, wikkelmachine, labeling system;
- Elektrische pallettrucks en kipbakken;
- Bureaustoelen;
- Uitbreiding wagenpark.



Aangezien het nieuwe BC ERP-pakket gebruik moet kunnen maken van medewerkersdata en planningsdata, werd de implementatie van TOBA een kritische mijlpaal in de projectplanning van BC. Zonder input vanuit Toba had de werking met de powerapp geen zin.

Dat gaf uiteraard een veel complexer projectplan dan bij de start in maart 2020.

ERP project Business Central - Tijdlijn



Het najaar was ingepland om veelvuldige testen en opleidingen te kunnen doen. Maar door corona hadden veel medewerkers nog niet de kans gehad om vakantiedagen op te nemen. Daardoor moesten we deze noodzakelijke projectfase vaak in moeilijke omstandigheden organiseren. Bovendien gaf de aanschaf van hardware, zoals scanners, labelprinters en gsm's, ook nog onvoorziene hindernissen.

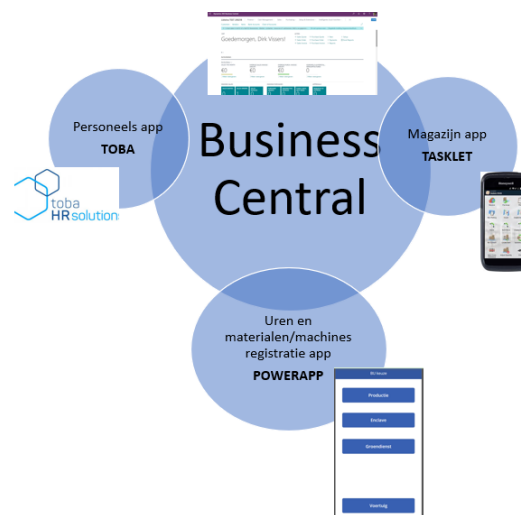
De deadline van 1 januari 2021 naderde erg snel en we overwogen meermaals om de go-live en de bijhorende nieuwe scenario's uit te stellen. De projectteamleden van het BC- en TOBA-project werkten ondertussen met man en macht verder om alles klaar te krijgen.

Tijdens de voorlaatste werkweek van december kwam groen licht dat de connector tussen TOBA en BC functioneerde zoals gewenst. De ondertussen extra geïnvesteerde tijd en afwezigheden van medewerkers ging wel ten koste van een degelijke voorbereiding van de magazijnen om live te kunnen gaan in de productieafdelingen.

We beslisten dan om op 4 januari live te gaan met TOBA en BC voor groenzorg en enclavewerking.

De eerste week van januari zouden we dan gebruiken om de laatste voorbereidingen voor Productie te kunnen doen en het magazijn klaar te zetten. Zo zouden we vanaf 11 januari ook met de productieafdelingen live kunnen gaan.

Koppelingen met Business Central



'DE BIG JUMP'

Op 4 januari was het dan zover: groenzorg en enclavewerking verlieten het MSOFT-tijdperk definitief. Uiteraard ging dat niet altijd vlekkeloos en botsten we ook wel eens tegen de zogenoemde 'user-adoption' perikelen, maar de BC- en Toba-teams stonden paraat om alle vragen en bezorgdheden zo snel mogelijk op te lossen. Na een hectisch weekend waarin we het hele magazijn hebben geteld en ingericht en de voorraad in BC hebben ingelezen, gingen we een week later ook live met de productieafdelingen.

We zijn nu bijna 3 maanden verder. Sommige medewerkers kijken nog met heimwee terug naar de vroegere werking, maar de meeste collega's vinden stilaan hun weg. Dat zal de komende periode nog verbeteren, zeker omdat we hier en daar nog verfijningen zullen aanbrengen. De doelstelling van dit megaproject was om vanaf begin 2021 efficiënte administratie te kunnen invoeren met betere rapporteringsmogelijkheden en minder papierverbruik en dat alle info centraal beschikbaar zou zijn voor alle medewerkers van Lidwina. Op deze manier willen we onze klanten een goede service en onze maatwerkers een goede ondersteuning blijven garanderen.

Vandaag is het nog te vroeg om te evalueren of we die doelstellingen hebben bereikt. Het BC-project is zeker nog niet afgerond. We werken nu verder aan de module Rapporteringen en tegen 2022 hopen we het kwaliteitsverhaal mee in BC te kunnen verwerken. Lotnummer en THT-tracering gebeuren ondertussen nog via Excel.

Alvast hartelijk dank aan alle betrokkenen voor de onvermoeibare inzet om deze projecten succesvol te helpen maken. **Jullie waren én zijn fantastisch!**



HUIDIGE ICT-PARTNERS:W



- 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 - back-up
- Provider GSM



- Hulp van Guido Bartels als expert m.b.t. ERP-pakket



- TOBA HR als tijdsregistratiepakket



- ERP-pakket Microsoft Dynamics – Business Central

5.7 Resultaten 2020

In 2020 werd net zoals in 2019 zowel een positief bedrijfs-, financieel als uitzonderlijk, resultaat gerealiseerd.

In de oorspronkelijke begroting was er een resultaat voorzien van 450.000 euro. Door de coronacrisis heeft Lidwina een aangepast 'worst case' budget uitgewerkt dat goedgekeurd is door de RvB en door de algemene vergadering van mei 2020. De nieuwe begroting heeft een resultaat van 40.000 euro vooropgesteld.

Uiteindelijk heeft Lidwina veel beter gepresteerd dan de herziene begroting: 705.000 euro positief. Tegenover 2019 is het resultaat 41% lager. Dat wordt helemaal verklaard door de coronacrisis.

Om corona het hoofd te bieden werd er in 2020 circa 190.000 euro uitgegeven. Transportkosten maken 80% uit van deze uitgaven. De andere kosten hebben betrekking op ontsmettingsproducten, signalisatie, plexischermen, ... Dat is exclusief de personeelsinzet van technische dienst en preventiedienst.

Tegenover de begroting is het resultaat 665.000 euro hoger. De belangrijkste redenen hiervoor:

- Werkloosheid was alleen in maart en april zeer hoog. De andere maanden hebben de werknemers altijd kunnen werken. Lidwina had verwacht dat de corona-impact groter zou zijn.
- Door meer werkuren is de omzet hoger, net als de subsidies.
- Lidwina heeft altijd kunnen blijven rekenen op haar grootste klanten.
- De rendabiliteit is met -0,7% gezakt tegenover 2019. Dat is dus zeer beperkt.
- De grote inzet en flexibiliteit van al onze werknemers in deze coronatijden.
- De aanpassing van de productieruimtes, vervoersmiddelen en bureaus zodat er op een coronaproof manier gewerkt kon worden (en de werkloosheid beperkt kon worden)

6 PERSONEELSNIEUWTJES



Nieuwjaarsreceptie 2020

Op 10 januari 2020 vond onze jaarlijkse nieuwjaarsreceptie plaats. Om 15 uur legden we ons werk neer en begaven we ons naar de kantine. Onze directeur, Kris Ooms, gaf er eerst een speech en wenste ons het allerbeste voor het nieuwe jaar. Daarna kregen we overheerlijke pasta voorgeschoteld. Senor Snacks uit Geel had penne met bolognaisesaus, vegetarische groentesaus en carbonarasaus voor ons in de aanbieding. Overheerlijk! De pasta viel bij iedereen in de smaak!

We sloten de dag af met een gezellige drink met alle collega's. Kortom, een geslaagde receptie met dank aan alle helpers, het kantinepersoneel en het feestcomité.



Hulde aan onze collega's Eric Smets en Patrick Timmers

Tijdens de kampioenenhulde bracht de plaatselijke sportraad hulde aan 148 kampioenen in het cultureel centrum in Leopoldsborg. Er stond een heel feestprogramma op het menu en er werden medailles uitgereikt. Onze collega Eric Smets, G-Sporter, behaalde goud in Abu Dhabi bij het bowlen op de Special Olympics en werd daarvoor als laureaat gehuldigd.

Op 28 februari 2020 werden in de Schouwburg Rex eveneens jaarlijkse sporttrofeeën uitgereikt. 128 individuele kampioenen werden voor hun sportprestaties in de bloemetjes gezet. Een van hen was Patrick Timmers. Hij ontving de trofee voor G-sporter van het jaar. Hij vertegenwoordigde België in het tijdrijden op de Special Olympic World Games in Abu Dhabi en behaalde daar eveneens goud.

Proficiat aan onze collega's. We zijn heel trots!



Karaokeavond: knallen maar!

Bij Lidwina werken nogal wat entertainers, mensen die graag zingen en geboren zijn om te performen. Voor hen én voor de collega's die graag naar de optredens kijken, nodigden we een karaoke-dj uit en organiseerde het feestcomité met veel plezier een karaokeavond waarbij ook partners en kinderen welkom waren. Een hapje, een drankje, muziek en gezelligheid ... Wat wil een mens nog meer?

Deze avond vol ambiance werd door alle aanwezigen dankbaar onthaald – zeker voor herhaling vatbaar!



Aanvang collectief verlof met ijsjes en een goodiebag

Lidwina gaat de laatste twee weken van juli in collectief verlof. De allerlaatste werkdag nodigen we traditiegetrouw ijskarren uit. De medewerkers mogen dan het werk vroeger neerleggen en genieten van een ijsje tijdens een gezellig moment samen voordat hun vakantie begint.

Corona stak hier in 2020 opnieuw een stokje voor. We hebben gezorgd voor een veilig alternatief om onze mensen in de watten te leggen. Onze medewerkers mochten om 15 uur het werk neerleggen om alvast snel te kunnen beginnen aan hun welverdiende vakantie. Tijdens de middagpauzes werden er ijsjes uitgedeeld.

Omdat corona iedereen al zoveel ontzegd had, had het feestcomité er bovendien voor gezorgd dat alle medewerkers naast een ijsje ook een "goodiebag" kregen, gevuld met leuke en praktische gadgets met de focus op veiligheid (zonnebescherming), duurzaamheid en lokale economie.



Frietkramen

Omdat het personeelsfeest in september door corona niet kon doorgaan, had het feestcomité Senor Snacks opgetrommeld voor een nieuwe samenwerking. Samen met de technische dienst zorgden ze voor een coronaproof opstelling. De mensen van de productie regelden mee de planning (verschuiving van pauzes, bekijken wie wanneer aan de beurt kwam), ook zodat alles coronaproof zou verlopen. Ook ons kantinepersoneel stond klaar om te helpen. Samen slaagden we erin om een fijn en coronaproof event te organiseren!

Twee dagen lang stonden er twee verschillende frietkramen en kon iedereen genieten van een superlekker pakje friet, een snack en frisdrank. Bovendien toverde Moeder Natuur nog een prachtig zonnetje en warme temperaturen tevoorschijn. Meer van dat!



Onbeperkte maand oktober

In oktober was het weer 'onbeperkte maand', een mooi initiatief van Gemeente Mol dat bijzondere aandacht schenkt aan mensen met een beperking. G-sportverenigingen kregen de kans om zichzelf in de kijker te zetten in de etalages aan de Rex en de draaideur van 't Getouw. Ook Lidwina vzw mocht meedoen, en die kans grepen we meteen. We bezorgden de gemeente banners, brochures, foto's van onze activiteiten en artikelen zoals het MolWol-kussen (i.s.m. Kemp vzw) en onze circulaire Trash Design-tassen en -pennenzakken. Zo kreeg onze warme organisatie mooie visibiliteit in het hart van Mol.



Opleiding marsepein kleuren mengen

Sinds kort vind je in Lidwina een heuse marsepeinlijn. Daar creëren onze medewerkers handgemaakte decoratiebloemen, prachtige decoratie voor patisserie. Alle lijnwerkers hebben een kwaliteitsopleiding én een hygiëneopleiding gevolgd, met een certificaat als bekroning.

Johnny Van Rompu en Semra Burhan, twee van onze gedreven maatwerkers, hebben nog een extra opleiding afgerond, namelijk kleurmengen van marsepein. Daarin leerden ze om de recepten van de klanten te lezen en te verwerken. Omdat nauwkeurigheid erg belangrijk is, leek dit ons in eerste instantie meer een taak voor de monitoren. Maar beide maatwerkers hebben hun certificaat behaald én hebben het mengen van kleuren zeer goed onder de knie. Zij nemen de taak dan ook over van de monitor. Echte toppers!

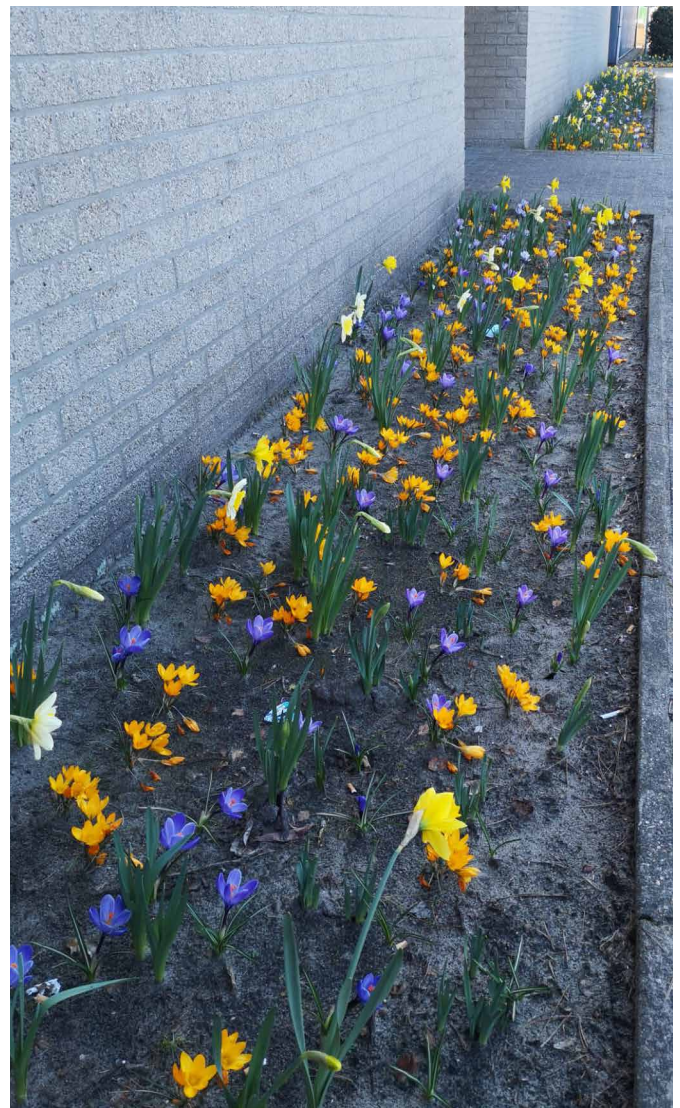


Kleurenpracht in het voorjaar

2020 was een moeilijk jaar voor iedereen. De coronacrisis weegt zwaar. Er heerst niet alleen angst, maar vooral ook ons psychisch welzijn lijdt. Voor het eerst in ons leven krijgen we te maken met strenge maatregelen, beperkte contacten, quarantaines, continu thuiswerken, geen structuur en routine meer. En dan kwam de winter met koude wind, veel regen en (smeltende) sneeuw en vooral donkere dagen.

Om iedereen wat op te fleuren, zijn we op zoek gegaan naar acties waarmee we onze mensen een hart onder de riem steken. Uit die brainstormsessie kwamen veel leuke ideeën voort. Eén daarvan is al werkelijkheid geworden. Onze collega's van groenzorg hebben maar liefst 15.000 bloembollen geplant over de hele Lidwina-site! Nu kunnen we dus genieten van heerlijke geuren en prachtige kleuren. Een speels schouwspel van tulpen, paasbloemen en krokussen zal zich uitstrekken over het hele domein. Dat geeft iedereen de nodige moed om door te gaan!

Dank je wel voor het mooie gebaar, groenzorg-collega's!!



Rodeneuzendag

Op 4 december 2020 was het alweer Rodeneuzendag, een liefdadigheidsactie waar Lidwina volledig achter staat. Deze keer stond de mentale gezondheid van jongeren centraal. Veel mensen hebben het moeilijk en voelen zich alleen – vaak omdat we te weinig praten over onze gevoelens. Nochtans helpt een goede babbel. Gehoord worden en weten dat er iemand voor je is, biedt troost. Daarom mag 'het moeilijk hebben' geen taboe meer zijn. Rodeneuzendag trok jongeren alvast over de streep.

Helaas gooide het coronavirus roet in het eten: er werden deze editie geen rode neuzen verkocht. We zouden ze ook moeilijk kunnen dragen, met die mondkmaskers. Toch wilden we Rodeneuzendag niet zomaar voorbij laten gaan. Daarom hebben we gebrainstormd over een oplossing. Het resultaat: de rodeneuzensticker! Alle medewerkers kregen een rode sticker om op hun mondkmasker te plakken.



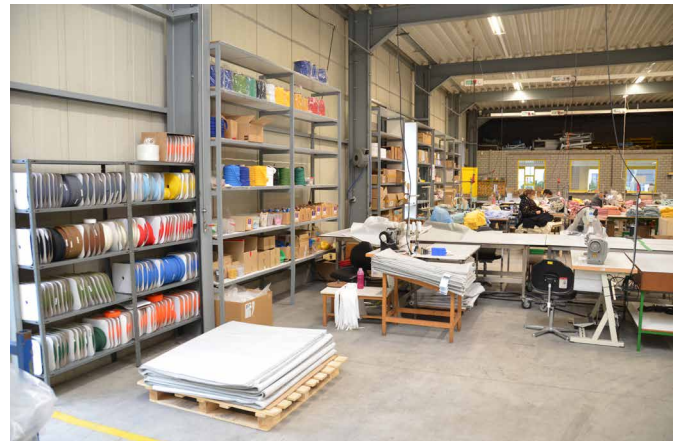
En zo kleurde Lidwina op 4 december helemaal rood! Het was prachtig dat zoveel medewerkers solidair waren. Op de werkplaatsen, in de gangen, ... overal zag je collega's met rode stickers. Onze gesloten Facebook-groep stond in geen tijd vol leuke foto's van medewerkers met

hun rodeneuzensticker. En ondertussen weergalmden in de werkplaatsen de live muziekuitzending (#shareyoursong) van Q Music voor Rodeneuzendag. Met Regi & Camille, Bazart, Laura Tesoro, Clouseau, André Hazes, Jasper Steverlinck en nog veel meer artiesten ... Zalig! Zo hebben we het taboe toch een beetje doorbroken



Naadafdeling krijgt eigen gebouw

Eerst en vooral werd een van onze gebouwen – op de Lidwina-werkvloer "gebouw 5" genaamd – leeggemaakt en volledig onder handen genomen door een cleaningploeg van groenzorg. Ze plaatsten er rekken om de rollen stof in onder te brengen en een nieuw magazijnrek. De materialen afkomstig van Trash-Design zijn ook gedeeltelijk gesorteerd en in rekken in een aparte ruimte in dit gebouw gestockeerd. De verlichting in de werkruimte en magazijnen is vernieuwd met zuinige ledverlichting van Trilux. Onze eigen technische dienst voorzag ook de kantine en het bureau van ledverlichting. Boven de naaimachines hebben ze canalissen gehangen voor de stroomvoorziening van de naaimachines. Daarnaast maakte de verwarmingsinstallatie plaats voor twee nieuwe gasketels die in cascade geschakeld zijn. Er kwam ook een nieuwe compressor van Atlas Copco die de naaimachines voorziet van perslucht. Kortom, er is veel werk verricht in dit gebouw zodat onze collega's het goed hebben in hun nieuwe gebouw.



De naadafdeling is eind 2020 naar de nieuwe stek verhuisd met hulp van de technische dienst, 2 ploegen van groenzorg en de monitoren van de naadafdeling. Tussen Kerstmis en Nieuwjaar hebben de monitoren van de naadafdeling het gebouw verder ingericht met behulp van onze technische dienst. Op 4 januari heeft de naadafdeling het gebouw daadwerkelijk in gebruik genomen.



Eindejaarsgeschenk

2020 was een bewogen jaar. De meeste events gingen niet door: het paasontbijt, het jaarlijkse personeelsfeest, de receptie waarmee we normaal de kerstvakantie inzetten, de nieuwjaarsdrink om 2021 te verwelkomen, ... Het sociale, warme en menselijke aspect is voor Lidwina vzw ontzettend belangrijk. Daarom was het telkens een flinke opdoffer dat we onze events niet konden organiseren. Een lichtpuntje was dat we in september toch nog samen – volledig coronaproof – van een bakje friet, een snack en een drankje hebben kunnen genieten.

We willen onze medewerkers bedanken dat ze de strikte coronamaatregelen van Lidwina vzw altijd zo plichtbewust opvolgen – ook al is dat soms moeilijk. Ze zorgen er samen mee voor dat Lidwina vzw veilig is in deze coronatijden. Samen geraken we er wel!

In 2021 willen we onze medewerkers dan ook extra in de watten leggen. Daarom is het traditionele eindejaarsgeschenk, een cadeaucheque, dit jaar niet 35 maar 40 euro waard. En er is meer: alle 524 medewerkers krijgen ook een consumptiecheque van 60 euro die ze in normalere tijden in de horeca en op sport- en cultuurevenementen kunnen spenderen. Zo hebben onze medewerkers een mooi vooruitzicht. De kans om toch al een beetje te vieren in hun eigen bubbel met onmisbare steun voor onze lokale horeca. Zij kunnen de steun vast en zeker gebruiken. Nu de sector al langer stil ligt, werden deze consumptiecheques verlengd. Hopelijk komen ze gauw van pas!

7 CORONA



Corona was voor vele organisaties een grote spelbreker. Dit maakte dat maatwerk in onze organisatie, in de letterlijke zin van het woord, erg actueel was: we pasten de werkvloer aan om al onze maatwerkers op een coronaveilige manier te laten werken. Opleidingen werden uitgesteld. Vergaderingen werden digitaal. Enzovoort.

Op 18 maart 2020 zijn we met het hele bedrijf in lockdown gegaan. Tot 6 april waren we gesloten voor al onze maatwerkers. Met een deel van het omkaderingspersoneel hebben we die periode benut om hun terugkeer voor te bereiden: de werkposten aanpassen, contact houden met onze maatwerkers en hen klaar stomen om terug te komen. Bij de heropstart hebben we de risicopatiënten onder onze medewerkers als laatste terug laten terugkeren. Zo hebben we geleidelijk iedereen weer aan de slag kunnen krijgen! In juli zaten we bijna terug op 100% activiteit.

Lovende woorden van de preventieadviseur van onze externe preventiedienst:

“Zoals u weet heb ik de eerste rondgang gedaan op 07/04/2020 en afgelopen voormiddag was mijn 4e rondgang. Ik moet eerlijk toegeven dat ik onder de indruk ben van de inspanningen die er zijn geleverd en de creativiteit om te voldoen aan de vele regels! Sinds april heb ik een heel aantal rondgangen gedaan bij klanten (ook grote organisaties), en Lidwina steekt er voor mij met kop en schouders bovenuit. Ik heb met plezier de rondgangen gedaan aangezien ik ook telkens heel wat inspiratie heb opgedaan en ideeën heb kunnen verspreiden naar collega's en klanten. Uiteraard zijn er wat actiepunten gedetecteerd, maar deze konden we bij elke rondgang quasi afvinken, dus dit is wel een heel fijne manier van werken! Het is mooi om te zien dat jullie, met zijn allen, écht wel oprecht bezig zijn met het welzijn van jullie medewerkers en maatwerkers, ook al kost het tijd en middelen. Knap werk!”

TSW bezoek

Ook hebben we een bezoek gekregen van TSW – Toezicht op Sociale Wetten – i.f.v. controle op de coronamaatregelen. Zij waren eveneens onder de indruk. We kregen één kleine opmerking over ons telewerkbeleid.



8 AFSLUIT- EN DANKWOORD





Het beeld waarmee ik dit nawoord wil starten, is dat van één dwarsliggend schip dat een aanzienlijk deel van de wereldhandel in de file zet. Hoewel deze gebeurtenis niets te maken heeft met corona, is ze toch even kenschetsend voor het bereiken van de grenzen van ons huidige samenlevingsmodel.

Het voorbije jaar heeft ons bewuster gemaakt van het feit dat mensen sociale wezens zijn met een grote nood aan warmte, samenhang, vriendschap en vertrouwen. Het is ook op vele andere vlakken een bewogen jaar geweest met o.a. extreme uitdagingen voor gezondheidszorg en economie. Grote inzet, creativiteit en veerkracht aangevuld met een beetje hulp van 'dame fortuna' hebben Lidwina tot nog toe veilig doorheen deze zware storm geloodst. Onze interne communicatie is een belangrijk instrument geweest om onze medewerkers snel en correct te informeren en aan eventuele polarisering (via sociale media) te weerstaan. Het is gelukkig meermaals gebleken dat onze Lidwina medewerkers de zeer strenge veiligheidsregels heel gedisciplineerd opvolgen. We gaan uit van een zeer grote vaccinatiebereidheid en er is vooruitzicht – en hoop – op versoepeling van de regels zodra de vaccinatiecampagne op kruissnelheid is.

Het is moeilijk te voorspellen wat 2021 voor Lidwina in petto heeft. Het uitstekende financiële resultaat van 2020 evenaren lijkt momenteel niet haalbaar. We worstelen met meer werkloosheid dan we gewoon zijn, soms tot 20%. Onze klanten worden dan ook geconfronteerd met de economische gevolgen van de coronacrisis en de Brexit. De goederenketen is onderbroken of in het beste geval vertraagd en Lidwina bevindt zich aan het einde van die keten. Het is moeilijk in te schatten of dit de spreekwoordelijke stilte voor de storm is of een voorbode voor recessie. Allicht keert de economie deels terug naar 'business as usual' en mogen we er op vertrouwen dat we na de versoepelingen opnieuw evolueren naar 100% tewerkstelling.

Hopelijk vinden beleidsmakers de moed om in te zetten op de transformatie naar een nieuw samenlevingsmodel waar de economie ten dienste van de mens staat, waar mensen opnieuw belangrijker zijn dan cijfers. De lijst met uitdagingen is zeer groot: klimaat, vergrijzing, energie, water, gezondheid, digitalisering, circulaire economie, ... en biedt nieuwe opportuniteiten, ook voor ons. Ik verwijs naar een uitspraak van Jan Rotmans, Nederlands professor transitiekunde. Hij zegt dat wij ons momenteel in een periode van fundamentele transitie – revolutie – bevinden. We beleven een **verandering van tijdperk** en niet een volgend tijdperk van verandering.

Dat is een mooi toekomstbeeld en tevens een pad naar betekenis-economie dat de maatwerkbedrijven al vele jaren bewandelen. Lidwina toont haar toekomstambities in de strategische prioriteiten voor 2021, die grotendeels voortbouwen op die van 2020. We proberen af te kicken van een sterke top-downcultuur en evolueren naar een dienend en coachend leiderschapsmodel. Een sterk personeelsbeleid creëert een omgeving waar constructieve feedback en vertrouwen in het leiderschap kunnen groeien. We zetten sterker in op veiligheid en welzijn. We vergroten onze wendbaarheid en stimuleren innovatie via digitalisering. We gaan op zoek naar een duurzame toekomst via samenwerkingsverbanden en transformeren onze Lidwina campus tot een 'Kansencampus' gericht op persoonlijke groei van mensen. En uiteraard blijven we onze financiële gezondheid goed bewaken.

Je leert maar goed zeilen op een woelige zee. Het is niet evident om het schip op koers te houden in deze complexe tijden. Hoe dan ook zal Lidwina opnieuw de wind in de zeilen krijgen en zullen we als lokaal maatwerkbedrijf mee de motor van vooruitgang zijn.

Ik ben uitzonderlijk dankbaar voor de grote inzet van de Lidwina-collega's en trots op onze grote veerkracht.

Hartelijke groet,
Kris Ooms
Algemeen directeur

9 AFKORTINGEN



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 een of meer werkgevers/werkgeversorganisaties met een 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.

SDG: Sustainable development goal: Eind september 2015 hebben alle lidstaten van de Verenigde Naties 17 ambitieuze doelstellingen (of SDG's) opgesteld om de wereld te verbeteren tegen 2030. De eerste 15 doelen stemmen overeen met de 3 pijlers van duurzame ontwikkeling: people (sociaal), planet (ecologisch) en prosperity (economisch). De 2 laatste doelen scheppen het onmisbare kader: peace (SDG16 - vrede en veiligheid) en partnerschap (SDG17).

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.

VCDO: Voka Charter Duurzaam Ondernemen: Met het Voka Charter Duurzaam Ondernemen maak je via een actieplan op maat werk van een bedrijfsvoering die winstgevend is voor zowel je onderneming als voor mens en milieu.

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