



Jaar- verslag

2 0 2 1



JAARVERSLAG 2021

Inhoud

1. Voorwoord	4	5 Strategische doelstellingen	27
2. Organisatie	6	5.1 Personeel	30
2.1 Identificatie en juridische vorm	6	5.1.1. In dienst	30
2.2 Korte Historiek	6	5.1.2. Tewerkstelling	30
2.3 Missie, visie en strategie	8	5.1.3 Re-integratie	34
2.3.1 Engagementsverklaring	10	5.1.4 Uit dienst	34
2.4 Organisatiestructuur	12	5.2 Welzijn	35
2.4.1 Algemene vergadering	12	5.2.1 Preventie	36
2.4.2 Raad van bestuur	13	5.2.2 Milieu	38
2.4.3 Bestuurlijke beslissingen Raad van Bestuur 2021	14	5.2.3 Energieverbruiken	39
2.4.4 Organogram (31-12-2021)	15	5.3 Kwaliteit	40
2.4.5 Management Team	16	5.4 Focus op duurzaamheid	41
2.4.6 Andere overlegstructuren	17	5.5 KPI's	42
2.4.6 Strategische partnerships	17	5.6 Ontwikkeling	43
2.4.8 Business units Lidwina	20	5.6.1 Vorming	43
3 Klanten	21	5.6.2 POP – Persoonlijk Ontwikkelingsplan	46
3.1 Klantenbezoeken in 2021	21	5.6.3 Middelen – Gebouwen	46
3.2 Samenwerkingen in 2021	22	5.6.4 IT	49
3.3 Initiatieven van klanten	23	5.7 Resultaten 2021	51
3.4 Mooie projecten	24	6. Varia: personeel/events/nieuwtjes	52
4. Maatwerk	26	7. Afkortingen	62
4.1 Doorstroomverhaal maatwerkers	26		

1. VOORWOORD

Dromen van een warm Lidwina waarin iedereen content is, omdat iedereen inzet op talent

Aan de realisatie van deze mooie ambitie willen we bij Lidwina jaar na jaar verder werken. Dromen zijn geen bedrog als je ze vertaalt in realiseerbare acties. En dat is precies wat we bij Lidwina gedaan hebben, sinds 1964. We zijn beginnen bouwen aan een vernieuwde droom in 2019 met een geactualiseerde missie, visie en strategie. Binnen dat kader is er sterk ingezet op leiderschap en organisatiecultuur en werd er geïnvesteerd in onze IT-systemen met een nieuw softwarepakket voor het bedrijfsbeheer en tijdsregistratie. Onze omkadering heeft functieprofielen opgemaakt voor hun functies binnen Lidwina. We hebben de bouw van een nieuw loonhuis opgestart met als doel meer coherentie en transparantie te creëren. Een zeer complexe evenwichtsoefening waar we dit jaar verder op inzetten. Een nieuwe marketing en branding strategie rollen we momenteel uit rond de baseline 'Content door talent' en we verbinden die met de authentieke verhalen van onze sterke medewerkers en stakeholders die één voor één verschijnen op <http://www.lidwina.eu/straffeverhalen> (lees zo zeker later dit jaar vb. het warme verhaal van onze collega Martine, 'Geluk zit in Content zijn'). Op dit pad gaan we nu verder met een transformatie van onze bedrijfsstructuur met het oog op meer weerbaarheid en wendbaarheid, noodzakelijke eigenschappen in de 21^{ste} eeuwse VUCA¹ wereld. Denk maar aan Corona en de oorlog in Oekraïne met al hun gevolgen op onze maatschappij. Er werd in 2021 ook hard gesleuteld aan het dossier

van onze nieuwbouw aan de Nijverheidsstraat 17 in Mol. Op onze Kansencampus gaan we voor moderne, flexibele en energieneutrale gebouwen en we hopen in de loop van april-mei 2022 dan ook onze omgevingsvergunning te kunnen indienen voor dit eerste nieuwe gebouw van onze mooie toekomstige 'Kansencampus'.

Het werkjaar 2021 kan gezien worden als een jaar waarin we verder gewerkt hebben aan de professionalisering van Lidwina en het jaar waarin we een aantal stevige dossiers voorbereid hebben. En uiteraard heeft alles vertraging opgelopen door Corona, maar kunnen we trots melden dat we het virus altijd goed hebben kunnen buiten houden. We zijn blij te kunnen melden dat onze ongevallencijfers, zowel voor wat betreft frequentie als ernst, hun dalende trend verder zetten. We blijven tevens sterk presteren bij de audits van onze kwaliteitslabels en we behaalden het VCDO²-charter door systematisch in te zetten op de SDG's³.

De toekomst voorspellen is een risicovolle bezigheid. Wie had enkele jaren geleden voorspeld dat we geconfronteerd zouden worden met een pandemie en een oorlog zo dicht bij Europa? En toch durven we het aan om het Lidwina van 2030 te beschrijven.

Als we in onze glazen bol kijken, zien we dat Lidwina



een organisatie zal zijn met een vlakke structuur, waar samenwerking hoog op de agenda staat. Belangrijke afspraken over verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn beschreven in een huishoudelijk reglement, zodat medewerkers over een duidelijk kader beschikken waarbinnen ze autonoom kunnen handelen. Het gaat hier over betrokken medewerkers die eensgezind het primair proces van Lidwina helpen realiseren en die kansen krijgen om hun competenties aan te scherpen binnen een professioneel VTO⁴-kader. We zetten maximaal in op de talenten van onze maatwerkers en onze omkadering. Zo kunnen allen extra rollen opnemen die hun in staat stellen om persoonlijke groei te realiseren. Ook al worden we geconfronteerd met een vergrijzende populatie, toch slaagden we erin om de productiviteit per medewerker te verhogen door vooruitstrevende ingrepen zowel qua methodieken

als technieken die ons toelaten om niet harder maar vooral slimmer te werken. Lidwina zal zich verder ontwikkeld hebben als Kansencampus, waar mensen die willen werken, ongeacht hun achtergrond, een job vinden. De Kansencampus zal bruisen van leven, zowel tijdens de arbeidstijd, maar ook daarbuiten omdat we brede samenwerkingsverbanden aangegaan zijn met allerlei actoren in de maatschappij die nauw verbonden zijn met ons. Op die wijze hebben we niet alleen contente medewerkers en klanten, maar is ook onze omgeving tevreden. Lidwina zal in heel de Kempen gekend zijn als een duurzaam en warm bedrijf, waar je wil werken, waar je zaken wil mee doen en waarvan je blij bent dat je er in de buurt woont.

Daar werken wij dit jaar en de volgende jaren met z'n allen heel hard aan voort. Dank aan alle medewerkers, klanten en stakeholders van Lidwina voor de inzet, steun en betrokkenheid.

Geluk zit in content zijn met je talent !

Warme groeten,
Johan Baert & Kris Ooms

¹ VUCA: Volatil Uncertain Complex Ambigue, term van het Amerikaanse leger die onze huidige wereld beschrijft als een plek die erg snel verandert, waar veel onzekerheid heerst, die ingewikkeld is en dubbelzinnig.

² VCDO: Voka Charter Duurzaam Ondernemen (zie verder in dit jaarverslag).

³ SDG's: Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties, meer dan 190 landen engageren zich om deze SDG's tegen 2030 te realiseren.

⁴ VTO: Vorming, training & opleiding

2. ORGANISATIE

2.1 Identificatie en juridische vorm

Lidwina vzw

Hoofdzetel: Postelarenweg 213 – 2400 Mol

Website: www.lidwina.eu

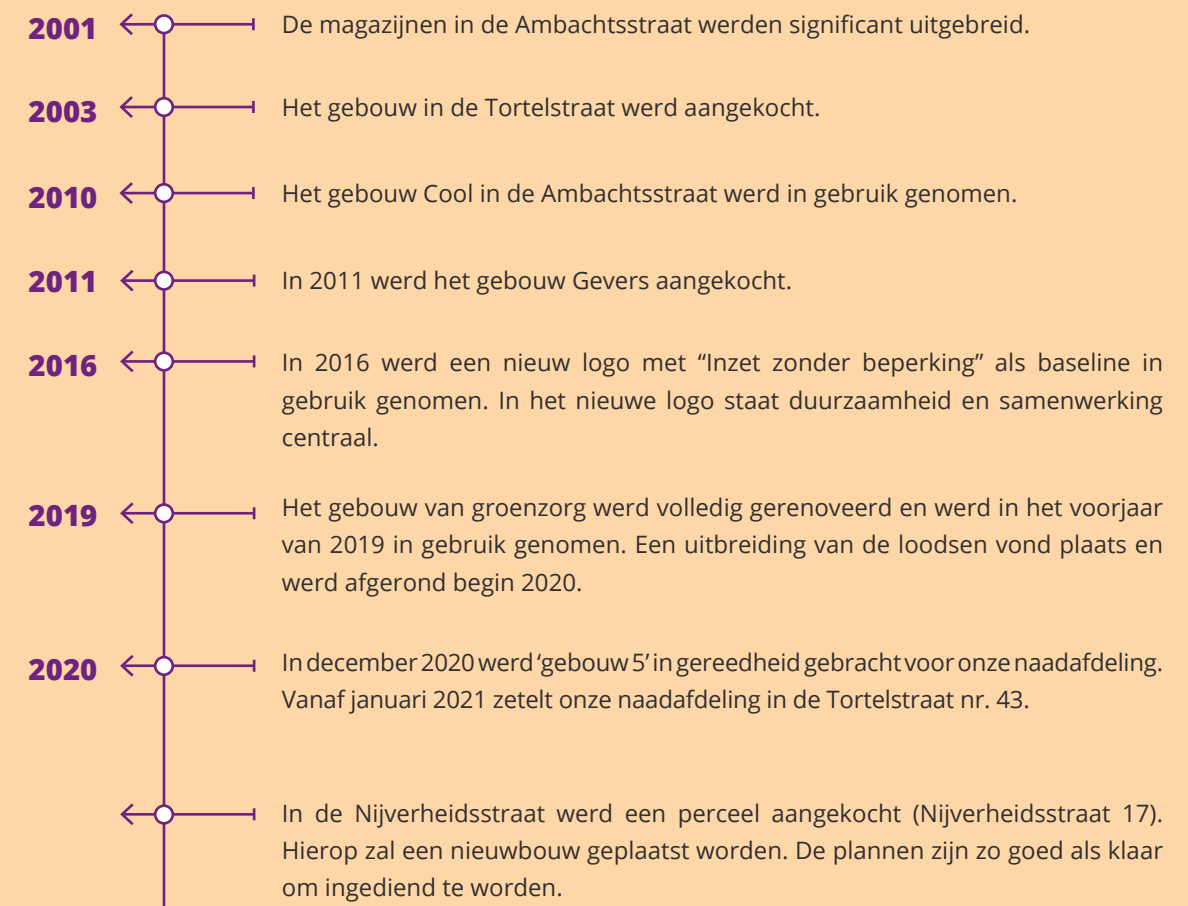
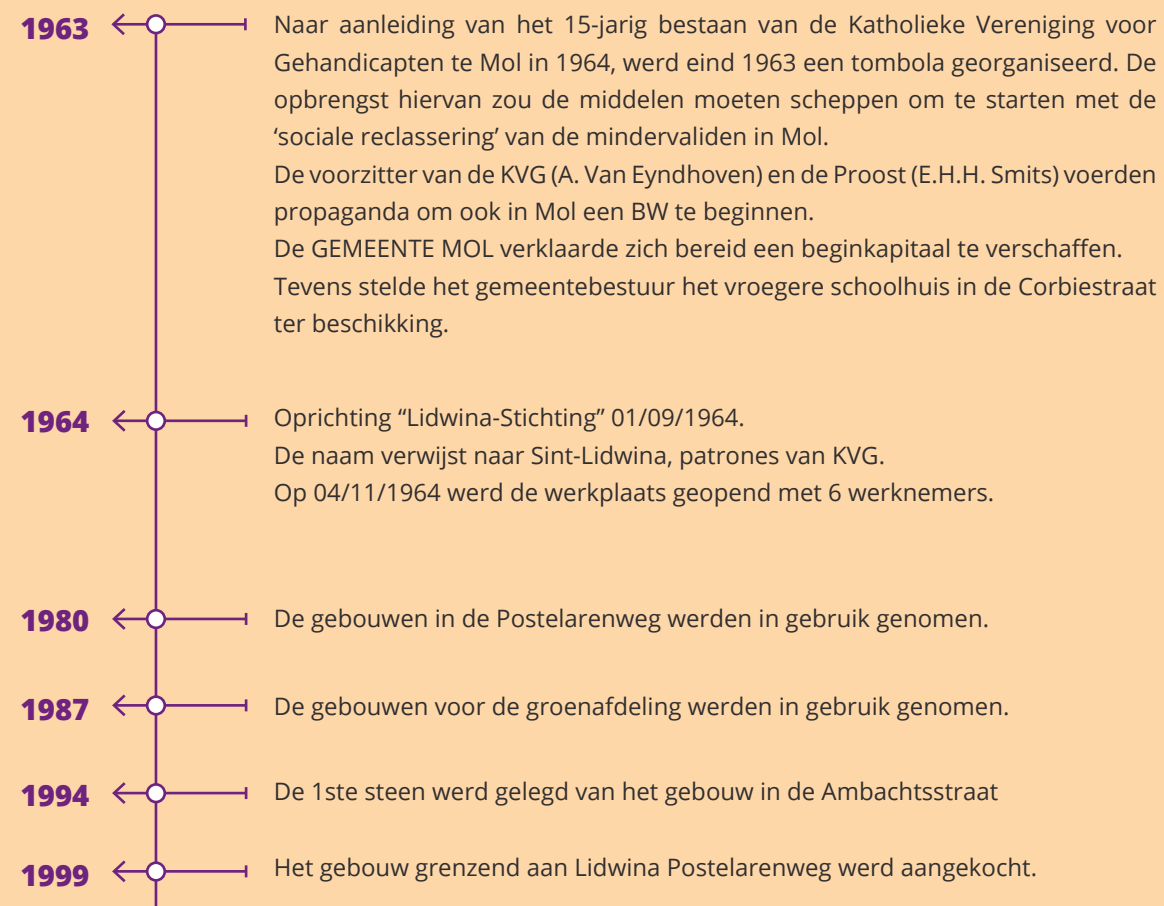
E-mail: info@lidwina.eu

Ondernemingsnummer: 0407 601 720

Oprichtingsdatum: 1 september 1964

Erkenningsnummer Maatwerkbedrijf: 110118

2.2 Korte Historiek



2.3 Missie, visie en strategie

Missie

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

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

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

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

visie

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

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

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

Duurzaamheid willen we verankeren in het DNA van Lidwina. We willen onze duurzaamheid toetsen aan de 17 duurzaamheidsdoelstellingen (de zogenaamde Sustainable Development Goals) van de Verenigde Naties.

strategie

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

Bekrachtigd door de Raad van Bestuur en de algemene vergadering van Lidwina vzw d.d. 17/12/2019

2.3.1 Engagementsverklaring

Directie – Management Team – Omkadering

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

ETHISCH LEIDERSCHAP

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

Handel dus integer vanuit het besef dat je werkt met middelen van de vzw en met middelen van de overheid.

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

VOORBEELDROL

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

INFORMATIE-UITWISSELING EN TRANSPARANTE COMMUNICATIE

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

COLLEGIALE BASISHOUDING EN GE-DRAGSREGELS

We bevorderen een teamgerichte houding en samenwerking.

We gaan respectvol om met mekaar, met leidinggeven en met medewerkers.

Dit wil zeggen:

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

CONTINU VERBETEREN EN OPTIMALISEREN

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

RESULTAATGERICHTHEID

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

LEIDERSCHAPSSTIJL

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

OPVOLGING ENGAGEMENTS-VERKLARING

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

Goedgekeurd in de omkaderingsvergadering van Lidwina vzw d.d. 19/02/2015
Bekrachtigd door de Raad van Bestuur van Lidwina vzw d.d. 07/03/2015



Lidwina vzw heeft een tweedaags leiderschapstraject georganiseerd voor al haar omkaderingsleden in kleine groepjes. Deze coaching werd gegeven door Hugo Der Kinderen. Naar aanleiding van dit traject zaten de leden van het management team en de coördinatoren samen en stelden 125 leiderschapsprincipes voor. Daarna gaf ieder van deze groep aan welke 5 van deze 125 principes voor hen prioritair zijn. Uit die 125 principes hebben we onderstaande 5 principes geselecteerd. Deze werden gecommuniceerd aan alle leidinggeven en ook uitgehangen in alle vergaderzalen. Zo kunnen we waken over elkaars leidinggeven en elkaar constructieve feedback geven indien de principes niet gehanteerd zouden worden. Over het leiderschapstraject volgt later in dit jaarverslag meer.

LEIDERSCHAPSPRINCIPES BINNEN LIDWINA

Onze samenwerking bij Lidwina is gestoeld op **vertrouwen, respect en waardering van elkaars inzet opdat ieder verantwoordelijkheid kan nemen en oplossingsgericht werkt.**

TOP 5 PRINCIPES

- ✓ We behandelen elkaar met **respect** (geen geroddel, de bal spelen – niet de man/vrouw). Waardeer mensen in hun rol en met hun competenties.
- ✓ **Vertrouwen** is onze basis voor samenwerking. Je werkt actief en consequent aan vertrouwen via respect, openheid, integriteit, verbondenheid, consistentie, excuses.
- ✓ We **werken samen** naar het te behalen resultaat toe.
- ✓ Als iets tot de **verantwoordelijkheid** van je functie/rol hoort, neem je dit op. Volledig en ter harte.
- ✓ Je zoekt naar **oplossingen** en niet naar excuses.



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
Tine Horsten	RvB
Nele De Wever	RvB
Tessy Wijgaerts	RvB
Erik Wilms	RvB
Eric Bogers	Natuurlijk persoon
Robert Brabers	Natuurlijk persoon
Els Ceulemans	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 Sleetbus	Natuurlijk persoon
Lieve Sleetbus	Natuurlijk persoon
Etienne Trauwaert	Natuurlijk persoon
Kristel Van Ranst	Natuurlijk persoon
Marina Van Reusel	Natuurlijk persoon
Jan Verellen	Natuurlijk persoon

De statutaire algemene vergadering vond plaats op 25/05/2021. In deze vergadering werden het jaarverslag 2020 en het financieel verslag 2020 toegelicht en unaniem goedgekeurd. Kwijting werd verleend aan de bestuurders en aan de revisor.

August Vos	Natuurlijk persoon
Jo Stas	Den Brand
Diane Geerts	Beschut wonen
Nancy De Bie	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
Lieve Pernet	OCMW Leopoldsburg
Anneleen Dom	OCMW Mol
Brigitte Lauwers	OCMW Tessenderlo

Op 21 december 2021 werd een extra algemene vergadering georganiseerd. De begroting en doelstellingen 2021 werden toegelicht en werden unaniem goedgekeurd. Ook werd het concept van de Kansencampus aangehaald en werd de stand van zaken rond de nieuwbouw in de Nijverheidsstraat teruggekoppeld.

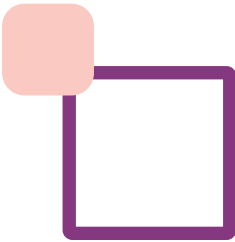
2.4.2 Raad van bestuur

Samenstelling Raad van Bestuur 31/12/2021:

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

De Raad van Bestuur vergadert maandelijks, uitgezonderd juli en augustus. Ook in mei en december vond er geen Raad van Bestuur vergadering plaats gezien er dan een algemene vergadering plaatsvond.

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 2021

De Raad van Bestuur verleende haar goedkeuring aan volgende belangrijke aangelegenheden:

Algemeen Beleid

- KPI's en targets 2021
- Activiteitenverslag 2021
- Voordracht nieuw lid RvB: Erik Wilms
- Uitgangspunten voor nieuwe structuur Lidwina: één primair proces en uitbouw van business units en expertise centra
- Doelstellingen 2022 en evaluatie doelstellingen 2021

Personeel

- Niet-concurrentiebeding: medewerkers mogen geen oneerlijke concurrentie aangaan met Lidwina
- Verlenging verhoging maaltijdcheques
- Aanwerving preventie-adviseur niveau 1
- 1 extra legale verlofdag voor omkadering voor het jaar 2021 (tijdelijke toekenning in afwachting van het loonhuis)
- Vertaling VIA 6 akkoorden naar loonbeleid
- Opstart van coachingstraject voor alle leidinggevenden
- Functieclassificatie op basis van functieprofielen omkadering
- Verandering naar nieuw sociaal secretariaat Liantis (ipv Easypay)
- Voorlopige uitgangspunten nieuwe loonhuis omkadering
- Leiderschapsprincipes Lidwina

Preventie

- Jaaractieplan (JAP) Veiligheid 2022

Kwaliteit en SDG's

- Blijven inzetten op VCDO-charter: nieuwe acties Lidwina in lijn met SDG's

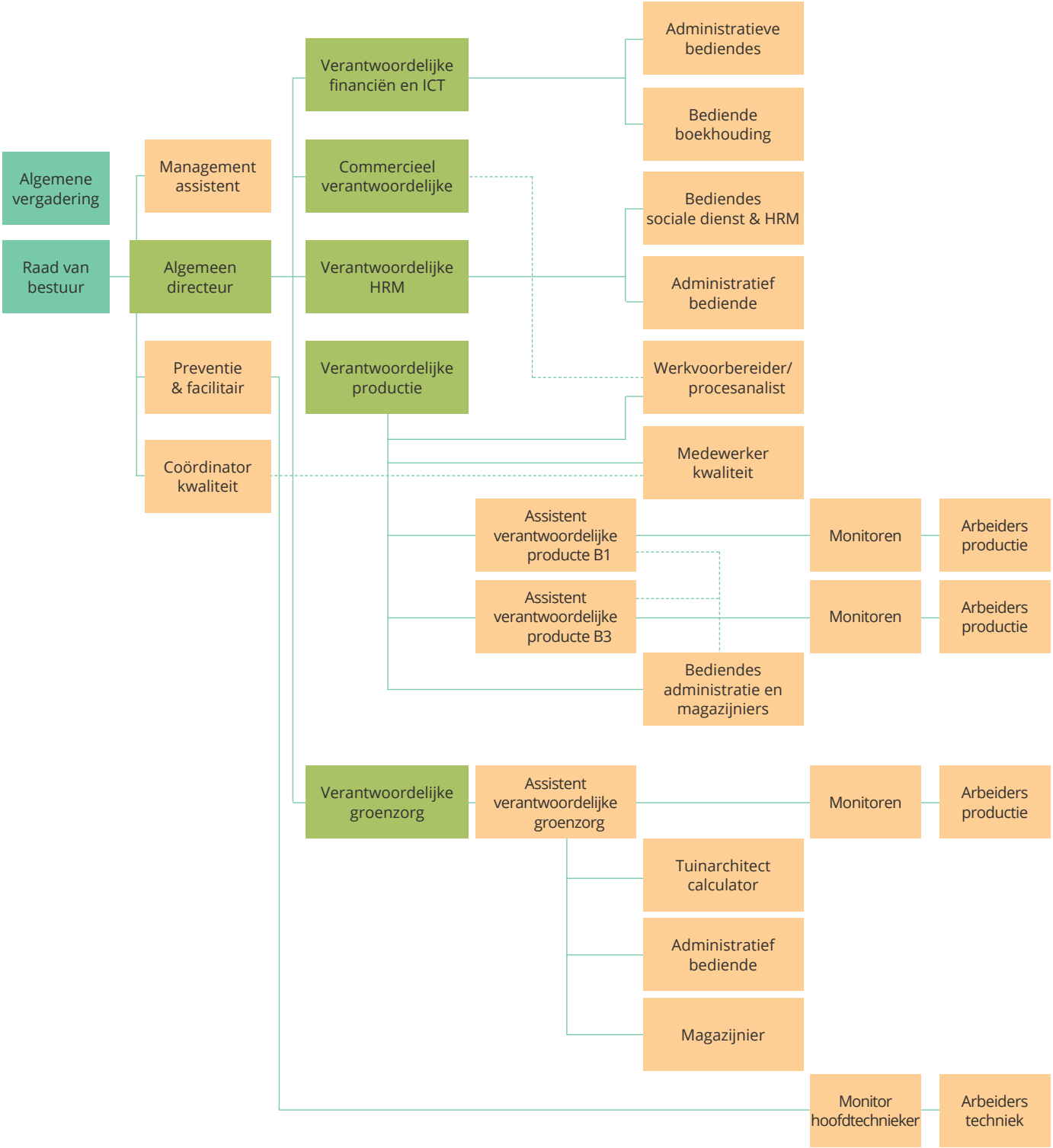
Financieel

- Goedkeuring definitieve financiële cijfers 2021 en voorlegging aan de AV
- Opvolging voorzieningen voor groot onderhoud en herstellingen, SWT, maaltijdcheques, ...
- Bespreking en opvolging beleggingsportefeuille Lidwina
- Goedkeuring investeringsbegroting 2022
- Goedkeuring ontwerpbegroting 2022 en voordracht aan de algemene vergadering

Infrastructuur

- Goedkeuring van het concept 'Kansencampus' en ambitie om samenwerkingsverbanden aan te gaan
- Voorlopige goedkeuring voorontwerp nieuwbouw N17
- Samenstelling werkgroep RvB om beslissing over verwarming en koeling nieuwbouw voor te bereiden
- Aanstelling ingenieursbureau voor second opinion mbt verwarming en koeling nieuwbouw
- Goedkeuring om geothermie toe te passen voor N17: KWO installatie

2.4.4 Organogram (31-12-2021)



2.4.5 Management team



Jan Mangelschots	verantwoordelijke productie
Stephan Hollanders	verantwoordelijke groenzorg
Patricia Dierckx	verantwoordelijke financiën en ICT
Annelies Heens	verantwoordelijke HR
Koen Mollen	commercieel verantwoordelijke
Kris Ooms	algemeen directeur

Het Management Team vergadert op regelmatige basis. Het Management Team stelt de jaarlijkse doelstellingen op, rekening houdende met de visie/missie en de lange-termijn-doelstellingen van Lidwina, en legt deze ter validatie voor aan de Raad van Bestuur. Voor elke doelstelling wordt een KPI⁵ met een streefwaarde gedefinieerd. Trimestrieel worden deze opgevolgd en gerapporteerd aan de Raad van Bestuur, indien nodig wordt er bijgestuurd. Van elke MT-meeting wordt een verslag gemaakt en een actielog bijgehouden.

Communicatie

We trachten ook te werken aan interne communicatie. Onze omkaderingsleden informeren we voornamelijk via mails. Hiervoor bestaat een interne mailing groep. We organiseren ook overleg waar nodig en informeren hen ook via de ‘lijn’.

Vroeger werd aan onze maatwerkers voornamelijk gecommuniceerd via infoborden in de gangen. Deze worden nog steeds gebruikt voor allerlei info, maar sinds 2019 zetten we sterk in op meerdere platformen om de interne communicatie naar onze maatwerkers toe te bevorderen. We hebben ons ‘Lidwientje’ in het leven geroepen, onze maandelijkse interne nieuwsbrief. Ook hebben we sinds einde 2019 een interne Facebookgroep van 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 Facebook pagina, onze LinkedIn pagina en op onze website. Sinds kort hebben we ook een Instagram pagina: <https://www.instagram.com/lidwinavzw/>

We hebben ook een externe nieuwsbrief, de ‘Connect’. Deze wordt verstuurd aan al onze medewerkers, maar eveneens aan stakeholders (leden van de algemene vergadering en Raad van Bestuur, klanten, samenwerkingscontacten, ...). De Connect is tevens ook terug te vinden op onze website. Vanaf maart 2022 wordt er ook nog een digitale - ietwat meer commerciële - nieuwsbrief verstuurd aan klanten en stakeholders.

5 KPI: Kritische Prestatie Indicator

2.4.6 Andere overlegstructuren

Sinds 2020 komt ook het MT plus team (MT en middenkader) regelmatig samen voor een stand van zaken van de afdelingen en om informatie aan elkaar te verstrekken. Zo zorgen we ervoor dat iedereen op éénzelfde lijn zit.

In 2021 startten we ook een ‘operationeel overleg’ op waar operationele beslissingen genomen worden door MT-leden en coördinatoren van productie en groenzorg. De agendapunten rond beleid worden dan besproken op de management team vergaderingen.

2.4.7 Strategische partnerships

Werknemersvertegenwoordiging

Samenstelling Ondernemingsraad.

ONDERNEMINGSRAAD

PERSONEELSADGEVAARDIGDEN	
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
VERREYT 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 11 maal in 2021. Andere jaren vinden er 10 vergaderingen plaats. De ondernemingsraad komt naar jaarlijkse gewoonte niet samen in juli en december. In 2021 was dat uitzonderlijk anders en kwam de ondernemingsraad niet samen in juli en augustus, wel in december. In maart vonden er dan weer twee vergaderingen plaats om alle agendapunten te kunnen bespreken.

De EFI-vergadering werd georganiseerd op 18/05/2021 in aanwezigheid van de bedrijfsrevisor. De verstrekte informatie werd als duidelijk, volledig en correct beoordeeld.

PERSONEELSADGEVAARDIGDEN	
WOLTERS Kornelia	ABVV
VREYS Leen	ACV
VANELVEN Brigitta	ACV
KUPPENS Brecht	ABVV
JANSSENS Helga	ACV
SMITS Ludwig	ABVV
WOUTERS Jonas	ACV
HENDRIKS Stephan	ACV – bedienden
PLAATSVERVANGENDE PERSONEELAFGEVAARDIGDEN	
VANDER VEKEN Berny	ACV
VAN DECRAEN Peggy	ABVV
VANGEEL Benny	ACV
SANNEN Mark	ABVV
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

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 drie opdrachten:

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

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

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

Het CPBW vergaderde 10 maal in 2020. Andere jaren vinden er eveneens 10 vergaderingen plaats. Het CPBW komt naar jaarlijkse gewoonte niet samen in juli en december. In 2021 was dat uitzonderlijk anders en kwam CPBW niet samen in juli en augustus, wel in december.

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

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



UMPA – Unie van Maatwerkbedrijven Provincie Antwerpen (voorheen FBWPA)

Lidwina is lid van **UMPA**.



Werkgeversorganisaties

VOKA

De commercieel verantwoordelijke van Lidwina is lid van Jong Voka Kempen. De management assistent is lid van de VOKA lerend netwerk groep.



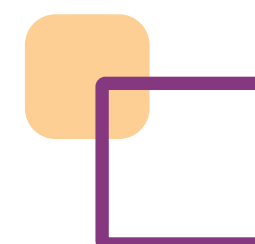
ETION

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 HR-werkgroep.



Overlegcomité

- 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)
- Directeurenoverleg sociale economie Kempen



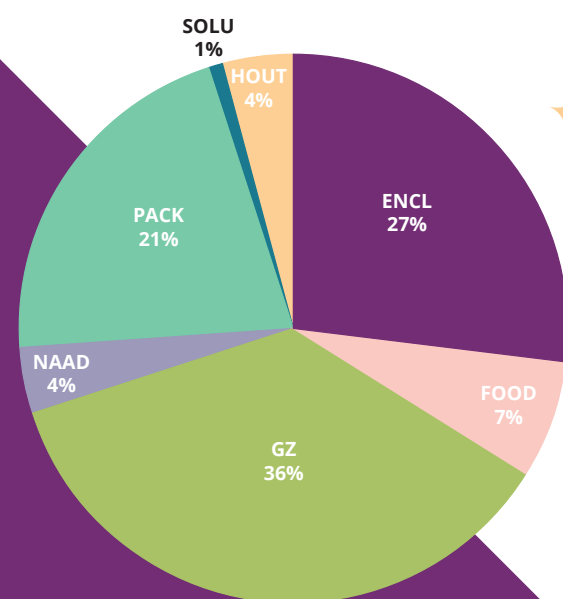
2.4.8 Business units Lidwina

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



Lidwina 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 2021



De omzet van de drie belangrijkste business units (Lidwina groenzorg (GZ), enclave en Verpakking) bedraagt samen 83.4% van de totale omzet in 2021.

3. KLANTEN

Lidwina wil haar klanten uitdrukkelijk bedanken voor de constructieve samenwerking.

2021 bleek een jaar waarin de omzet zich uiteindelijk terug tot het niveau van 2018 herstelde.

De impact van Corona was bij sommige van onze grotere klanten zeker merkbaar met een terugval in omzet.

Dit werd niet alleen door toename of heropstart van activiteiten bij andere klanten gecompenseerd, maar ook door langere tijd in te springen bij een concullega die jammer genoeg in één van haar afdelingen een Corona uitbraak kende.

Een klantentevredenheidsenquête over de geleverde prestaties van 2021 werd uitgevoerd begin 2022. De finale resultaten zullen verder geanalyseerd en gerapporteerd worden, met concrete verbeteracties.

De behaalde NPS score bedraagt 59. Volgens Wikipedia: "De net promotor score (NPS) is een managementtool die gebruikt kan worden om de klantloyaliteit te meten. Het is een alternatieve manier om klantentevredenheid te meten.

De score kan variëren tussen de -100 en de +100. Een NPS die boven de nul uitkomt wordt als goed gezien, een score boven de 50 als excellent".

3.1 Klantenbezoeken in 2021

Er vonden minder klantenbezoeken plaats dan andere jaren ten gevolge van Corona. Wel werden veel digitale meetings belegd wanneer nodig.

Vanaf 2022 wensen we terug op de starten met face-to-face klantenreviews en gezamenlijke SWOT-analyses met onze grootste klanten.



3.2 Samenwerkingen in 2021

Projecten

Lidwina stapte als partner in de Sociaal-Circulaire Hub Kempen onder coördinatie van Blenders:



Volgende publicatie licht dit partnerschap met looptijd: 01/05/2021 tot 31/12/2022 toe:

Kempense Hub op zoek naar sociaal-circulaire projecten

Met de Sociaal-Circulaire Hub Kempen+ zal impactorganisatie Blenders vzw samen met een sterk partnerschap uit de reguliere en sociale economie nieuwe circulaire projecten met een sociale insteek realiseren. Deze projecten moeten leiden tot nieuwe businessopportunities en bijkomende tewerkstelling.

Turnhout/Ruime regio Kempen

Circulair ondernemen is met goede reden een hot thema. Ondernemers worden zich steeds meer bewust van het belang van klimaat, milieu en duurzaamheid, beperkte grondstoffen en de groeiende afvalberg. Het zijn stuk voor stuk maatschappelijke vraagstukken waarop een circulaire economie antwoorden kan bieden door de uitdagingen om te buigen naar economische opportuniteiten.

“Heel wat bedrijven steken momenteel hun teen in het water van de circulaire economie of zetten voorzichtig hun eerste stappen in het opzetten van circulaire businessmodellen. En daarbij kunnen deze bedrijven nog best wat hulp gebruiken”, zegt Herwin Daniëls, projectmanager bij Blenders. “Want circulair ondernemen is nog meer dan in een lineaire economie een verhaal van samenwerken in ketens, kennis en ervaringen delen en het bundelen van expertise die wel aanwezig

is, maar nog zeer verspreid zit. Met een sterk partnerschap bundelen we de krachten om circulair ondernemen een boost te geven in onze brede regio. Kennisinstellingen Thomas More en VITO, de regisseurs sociale economie van Stadsregio Turnhout en BalDeMoRe, UNIZO provincie Antwerpen, maatwerkbedrijf Lidwina en het innovatief productie-ecosysteem Open Manufacturing Campus (OMC) zetten mee hun schouders onder de Hub. Het is ons doel om concrete samenwerkingsprojecten en circulaire businessmodellen te realiseren die tot bijkomende tewerkstelling leiden.”

Expertenpool

De Hub zet in op bewustwording stimuleren bij burgers en bedrijven, actieve netwerking en matchmaking, maar bovenal op het realiseren van concrete circulaire initiatieven waarbij extra aandacht wordt geschonken aan de meerwaarde die sociale economie kan brengen in circulaire ketens. “We worden ondersteund door een multidisciplinaire expertenpool die de nieuwe ontwikkelprojecten mee gaan uitwerken”, vervolgt Herwin. “Dat kan gaan van het mee zoeken naar financiering, het vinden van geschikte partners of het mee opmaken van een nieuw businessmodel. De eerste vier projecten worden al voorbereid. Zo gaan we bijvoorbeeld aan de slag met reststromen van afvalhout. Een 50-tal Kempense bedrijven en organisaties hebben al aangegeven om samen te werken met onze Hub. En het is nog niet te laat, ondernemingen die in de toekomst willen inzetten op circulair ondernemen, kunnen zich nog steeds aansluiten bij onze Hub.”

Het project wordt gefinancierd met middelen van het Europees Sociaal Fonds.

Meer info: <https://blenders.be/innovaties>

ANTWERP. POWERED BY CREATIVES (APBC)

In dit succesvol innovatietraject, georganiseerd door POM Antwerpen, denkt een creatief bureau mee na over een probleem waar je als onderneming mee kampt. Met behulp van externe experts kom je zo tot vernieuwende inzichten.

De voorbije jaren was dit voor enkele maatwerkbedrijven een groot succes. Vanuit de probleemstelling om met Trash Design nieuwe businessmodellen uit te werken heeft Lidwina met The Argonauts (Antwerpen) een heel traject afgelegd dat leidde tot inspirerende workshopsessies rond textiel, zorg en toerisme. Met de output van deze sessies en de interessante connecties die werden gelegd, wordt de volgende jaren verder onderzocht hoe dit kan leiden tot innovatieve projecten en mogelijke samenwerkingen: onder andere met lokale evenementen /festival organisaties als met ziekenhuizen en WZC én lokale toeristische sterkhouders.



3.3 Initiatieven van klanten

Lekker ontbijten met Nutrition en Santé

Een 40-tal Lidwina-werknemers die werken voor onze klant Nutrition Santé werden in de watten gelegd en getraakteerd op een heerlijk ontbijt in onze kantine in gebouw 3. Nutrition Santé deed dit in het kader van de Europese Week voor de Werkgelegenheid van Mensen met een Beperking. Na afloop van het ontbijt kreeg iedereen nog een goodiebag mee vol met natuurlijke voedingsproducten van Nutrition Santé. Wat een attentie, wat een appreciërende klant!

3.4 Mooie projecten

Orelia, Balen

Groenzorg rondde een mooi project af bij Orelia Keiheuvel: we mochten meewerken aan een mooie beleefstuin voor de bewoners van Orelia ... Wat een eer! In de beleefstuin vinden we moestuinbakken, klouterstammen voor kinderen, een petanquebaan, een bloeivoetenpad, een klankenwoud ...

De bomengroep zal er in de toekomst voor zorgen dat er voldoende schaduw is tijdens de zomermaanden. Ook worden er extensieve maaibeurten georganiseerd zodat er meer ruimte is voor biodiversiteit.

De tuin zal evalueren naar een natuurtuin die geïntegreerd is in de omgeving. Orelia trekt zo de natuur tot dicht bij de mens.

Deze beleefstuin werd in opdracht van Orelia door Lidwina aangelegd om de levenskwaliteit van de bewoners te bevorderen door hen op deze manier een stukje zinvolle dagbesteding aan te bieden.



Strygoo

Gifvrije bestrijding van ratten.

Deze start-up uit de Geelse regio contacteerde ons om de assemblage van hun SmarTrap gifvrije rattenval in onderaanneming uit te voeren.

Dit technologisch hoogstandje wat in totaal toch wel een 80-tal onderdelen bevat, werd dan ook in samenwerking met de klant voor het eerst in meerdere aantallen bij ons in huis samengesteld. Aanpassingen en verbeteringen werden samen uitgewerkt, nieuwe inzichten werden toegevoegd, en de volgende generatie van vallen werd in de steigers gezet.

Ongetwijfeld het startschot voor een verdere uitbreiding en een mooie jarenlange samenwerking. We kijken uit naar het vervolg in 2022.



SmarTrap

MolWol dekbedden

In de lokalen van onze vroegere naadafdeling (na hun verhuis naar de Tortelstraat) werden ondertussen de eerste dekbedden als proef geproduceerd. Na het opstarten van de productie van hoofdkussens in samenwerking met Vzw Kemp die de wol aanlevert van het Kempisch heideschaap, werd ook de productie van donsdekens met diezelfde wol boven de doopvont gehouden.

Een reusachtige tafel met vaste naai-arm werd geïnstalleerd in samenwerking met MolWol en de eerste proeven werden gedraaid.



Samenwerking met Wilms (Schaduwmeesters) op verschillende fronten.

Wilms maakt al verscheidene jaren gebruik maakt van onze groen- en clean-up diensten. We gingen nu ook een samenwerking aan waarbij Lidwina de assemblage van verluchtingsroosters (onderdelen van de eindproducten) zal uitvoeren.

In het kader van de Sociaal-Circulaire Hub Kempen (zie hoger) en de netwerkencontacten die ook gevormd werden via de kanalen van A.PBC (zie ook hoger), werden met het restmateriaal van de screens (snijafval) reeds verscheidene proef-items (tassen, big-bags,) gemaakt door de naadafdeling. Mogelijks kent dit een productievervolg in 2022.



Er is nog veel verfijningswerk aan de winkel, maar we willen nog eens benadrukken dat we als Lidwina ten volle gaan voor ecologisch/duurzaam in een sociale context.

Wordt verder uitgewerkt en vervolgd in 2022.

Weetje: Sinds 2021 is CEO, Erik Wilms, lid geworden van onze Raad van Bestuur. Hij engageert zich 100% en is een enorme meerwaarde voor het team o.a. dankzij zijn jarenlange marketing expertise.



4. MAATWERK

4.1 Doorstroomverhaal maatwerkers



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

In 2019 hebben we 39 personen begeleid in de opstart van hun individuele evaluatietraject. Een dergelijk traject bestaat uit een individueel gesprek tussen sociale dienst en maatwerker, samen met eventuele vertrouwenspersonen en leidinggevers. Vervolgens vindt de afspraak met de VDAB plaats. De eerste maatwerkers waarvan geëvalueerd werd of ze klaar waren voor een doorstroom naar niet-maatwerkbedrijven waren medewerkers uit de groep van omkadering. Hun evaluatiegesprek vond plaats einde 2019. In het begin van 2020 liep dit traject verder en zijn er met 29 personen doorstroomgesprekken gevoerd.

In 2021 zijn er in totaal 6 doorstroomtrajecten besproken. De eerste 5 gesprekken waren personen die vanuit overheidswege werden aangeduid (in 2019). 3 WOP's zijn hetzelfde gebleven, 2 zijn gedaald. Er was ook een spontane vraag van een van onze medewerkers tot doorstroom, dit was het zesde traject in 2021. Dit traject is uiteindelijk stopgezet door de medewerker. Ook hier werd de WOP verlaagd.

Het laatste gesprek vond plaats in 2022 en betekende geen wijziging in de WOP. Uit de doorstroomgesprekken sinds 2019 is geen enkele maatwerker doorgestroomd naar niet-maatwerkbedrijven.

In de nabije toekomst zullen maatwerkers om de vijf jaar een evaluatie van hun WOP krijgen.

5. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

Prioriteiten 2021

1 We werken in een cultuur van vertrouwen, respect en samenwerking.

- 1.5 Hertekening en bijsturing van het organogram i.f.v. verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Onze bestaande structuur is niet ideaal. We zoeken naar een structuur die voor de volgende jaren werkt. Het is wel een sterke ambitie om de mindset 'business units' + 'expertisecentra' toe te passen op de organisatie en te vertrekken van éénzelfde primair proces zowel in de business units als bij de expertisecentra (uitwerking en implementatie 2022).
- 1.6 Installeren van interne overlegstructuren die bijdragen tot een efficiënte werking en ontschotting. MT, operationeel overleg, MT+, Vice Versa en diverse werkgroepen (bv. bedrijfskledij, mobiliteit, ...) → Er is nood aan een goede overlegstructuur en vergadercultuur. Dit zal verder ontwikkeld worden als 1.5. gerealiseerd is, in de loop van 2022.
- 1.7 Opzetten van coaching voor alle leidinggevers om te leren constructief feedback te geven en te krijgen. Coaching door Hugo Der Kinderen is in 2021 opgestart voor omkadering. Dit wordt in 2022 verder uitgerold voor de werkbegeleiders.

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. De analyse van het verloningssysteem is gerealiseerd voor de omkadering. Alle functieprofielen werden opgemaakt en zijn gewogen. Het resultaat is een duidelijke functieclassificatie. Dit is dan de basis om een nieuw loonhuis op te bouwen in 2022. Voor de maatwerkers zal dit traject ook opgezet worden in de tweede helft van 2022 (functieprofielen en weging). Het loonhuis zal dan in 2023 gebouwd worden.
- 2.4 Verder ontwikkelen beleid performantie: evaluatiebeleid (POP, functionering, evaluatie, ...) Binnen het coaching traject (1.7.) is het de opdracht van de hele omkadering om een POP te maken. Via regelmatige functioneringsgesprekken wordt de POP verder opgevolgd en de medewerker gecoacht. De invoering van regelmatige functioneringsgesprekken is nog een collectief werkpunt voor 2022.
- 2.8 Opmaak en weging van functieprofielen voor alle functies (fase 1 omkadering, fase 2 maatwerkers). Fase 1 is volledig uitgevoerd. Fase 2 gaat in de 2de helft van 2022 in uitvoering.
- 2.9 Installatie van een nieuw loonhuis omkadering en maatwerkers. Deze complexe evenwichtsoefening vraagt meer tijd dan ingeschat. Loonhuis omkadering zal er zijn in 2022. Loonhuis maatwerkers staat in 2023 op de planning.

3 We zijn toonaangevend op vlak van veiligheid en welzijn.

- 3.12 Door in te zetten op een gedragen veiligheidsbeleid, verlaging van het aantal ongevallen, minimaal 10% beter dan sectorgemiddelde. **Streefdoel bereikt in 2020. 2021 was tot oktober vrij goed.** Jammer genoeg werden we in oktober geconfronteerd met een zwaar ongeval (geplette vinger).
- 3.13 Inzetten op het vermijden of beheersen van Corona besmetting op de werkvloer. Dit proces vraagt enorm veel tijd van omkadering. We zijn trots dat we 2020 en 2021 zonder zware calamiteiten doorgekomen zijn. Dit komt ongetwijfeld door de inzet van velen, de nauwe opvolging en de duidelijke regels.
- 3.14 Aanwerving van een preventieadviseur niveau 1 en installatie van overleg met interne adviseurs niveaus 2 en 3. **Vacature werd gelanceerd, er waren geen kandidaten.** We zijn bijgevolg alternatieve pistes gaan onderzoeken.

4 We voorzien optimale ergonomische en technologische ondersteuning van de activiteiten en de medewerkers (o.a. IT, robotica...).

- 4.2 Implementatie van WMS (warehousemanagement). Business Central en bijhorende scanners voor magazijnen zijn operationeel. In 2022 zetten we verder in op het finetunen van de procedures.
- 4.4 Inzetten van beeldschermen voor interne communicatie. Dit punt is in 2022 niet gerealiseerd. We hebben dit opgenomen in een subsidiedossier 'Lidwina professionalisering, digitalisering, samenwerking reguliere bedrijven 2021'. De realisatie hiervan is voorzien in 2022.
- 4.5 Optimaliseren van het gebruik van en de link tussen de nieuwe software pakketten plus verderzetting van de implementaties. (ERP-systeem dat alle processen ondersteunt en nieuw tijdsregistratie- en planningsysteem) **Het is onze ambitie om de werkbegeleider**

toegang te geven op het 'centrale systeem' om zelf zaken te registreren en aan te vragen (vb verlof maatwerker). Interne procedures moeten nog verder bijgestuurd worden. Implementatie van ESS (employer self service) ook opgenomen in subsidiedossier 'Lidwina professionalisering, digitalisering, samenwerking reguliere bedrijven 2021', realisatie voorzien in 2022.

- 4.6 Verhoging van de operationele efficiëntie door in te zetten op ondersteuning van leidinggevendenden met de benodigde digitale tools (tablets, smartphones, ...). **Om onze leidinggevendenden vlot te laten werken met deze systemen, zij de juiste werkmiddelen essentieel.** Ook dit is opgenomen in subsidiedossier 'Lidwina professionalisering, digitalisering, samenwerking reguliere bedrijven 2021', realisatie voorzien vanaf eind 2022 en 2023.

5 We creëren een campus waar gebouwen en infrastructuur ergonomisch, duurzaam, polyvalent en modulair zijn.

- 5.3 Opmaak en start uitvoering plannen voor nieuwbouw N17 (Nijverheidsstraat 17, Mol). Dit dossier heeft vertraging opgelopen, o.a. door Corona en door het vraagstuk energie verwarming/koeling gebouw. Onze ambitie is om in de tweede helft van 2022 te kunnen starten met de werkzaamheden.
- 5.5 Inrichting Bouw 5 (Tortelstraat) tot polyvalente werkplaats voor naadafdeling. Inrichting van de vroegere naadafdeling voor andere activiteiten. **Dit is volledig gerealiseerd en onze medewerkers zijn uiterst tevreden.**

6 We leveren kwalitatief hoogstaande producten en diensten af op maat van de klant, geborgd in ons kwaliteitsbeleid.

- 6.4 Optimalisering van de monitorenbezetting over de seizoenen. **Dit is door verschillende variabelen die spelen niet gerealiseerd in 2021. Dit wordt herpland in 2022.**

7 We creëren continue tewerkstelling, o.a. via eigen producten/diensten.

- 7.4 Ontwikkeling van een globale visie m.b.t. 'winterwerk' over alle afdelingen en gebouwen heen met actieve betrokkenheid van commerciële dienst. **In het operationeel overleg wordt de samenwerking verder verfijnd.** De globale visie wordt in 2022 ontwikkeld.

8 We zijn een sterk merk via goede branding en marketing.

- 8.1 Opstellen van een marketingplan aangepast aan klanten en interne afdelingen. **We hebben een nieuw marketingbureau in de arm genomen.** In 2022 maken we het marketingplan verder concreet.

9 We werken maximaal duurzaam samen met de omgeving (buren, lokale besturen, maatwerkbedrijven en andere bedrijven). Dit wordt geborgd in ons omgevingsbeleid.

- 9.5 We zetten de SDG's (sustainable development goals) in als kapstok voor ons MVO-beleid. Dit is een continue opdracht. Via de samenwerking met Voka SDG charter is er een systematische opvolging. **We bepalen de prioriteiten zo dat ze in het verlengde liggen van onze strategische doelstellingen.**

10 We blijven een financieel gezond bedrijf (met positieve rendabiliteit).

- 10.1 Actualisering en realisatie van rapportering en KPI's en cijferanalyse i.f.v. de noden van interne afdelingen. **De eerste stappen zijn gezet.** Door omschakeling van verschillende softwaresystemen zullen we in 2022 hier verder aan werken.
- 10.5 Ontwikkelen van een algemeen financieel beleid voor Lidwina met inventarisatie van financiële risico's. **We hebben een financiële 'stresstest' gemaakt ifv verwachte ontwikkelingen.** Het financieel beleid zal in 2022 verder ontwikkeld worden.



5.1 Personeel

5.1.1 In dienst

In 2021 heeft Lidwina 41 nieuwe medewerkers aangeworven. Dat komt neer op 8% van ons personeelsbestand. Van die 41 aanwervingen waren 35 aanwervingen maatwerkers en de overige 6 aanwervingen waren medewerkers in de omkadering.

5.1.2 Tewerkstelling

Op 31 december 2021 telt het personeelsbestand van Lidwina 519 medewerkers. In de loop van 2021 heeft Lidwina 41 nieuwe medewerkers mogen verwelkomen en hebben 45 personen de onderneming verlaten.

Het personeelsbestand van Lidwina is met 4 personen gedaald ten opzichte van vorig jaar.

In onderstaande brengen we verschillende doorsneden.

5.1.2.1 Subsidies

Lidwina zorgt voor tewerkstelling van mensen, die om welke reden dan ook, tijdelijk of definitief een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het personeelsbestand van Lidwina telt 420 medewerkers met een WOP⁷, 1 medewerker met een VOP⁸ en 98 medewerkers zonder subsidiepakket. Van de 420 medewerkers met een WOP, hebben 8 medewerkers het statuut bediende en 412 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	412	68	1	481
Totaal	420	98	1	519

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 31/12/2021 345 medewerkers met een WOP ‘60% - hoog’. Dat komt neer op 83,74% van onze medewerkers met een WOP.

	60% hoog	%
Aantal	345	83,74
FTE	307,13	84,11

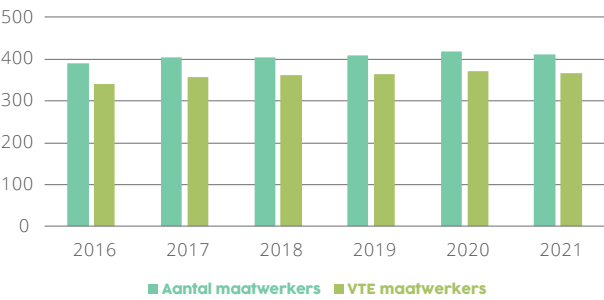
5.1.2.2 Evolutie personeelsbestand

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 2021 kenden we echter terug een daling van 4 personen tov 2020.

Het toegekende contingent van 389 VTE werd voor 91,18% ingevuld.

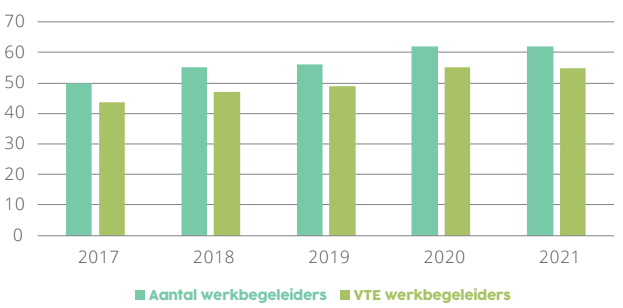
Evolutie aantal maatwerkers 2016-2021



Evolutie aantal werkbegeleiders

Op 31/12/2021 waren er 62 werkbegeleiders actief binnen Lidwina, zij vertegenwoordigen 54,9 VTE. Dit is een status quo van aantal werkbegeleiders, en een lichte daling van 0.1VTE ten opzichte van vorig jaar. Het is niet langer mogelijk, vanwege het maatwerkdecreet, om interim-werkbegeleiders in te zetten (+/-2,5 VTE in 2019 en vorige jaren, niet zichtbaar in de cijfers tabel hieronder) en er zit eveneens nog een pensioengerechtigde werkbegeleider in de telling.

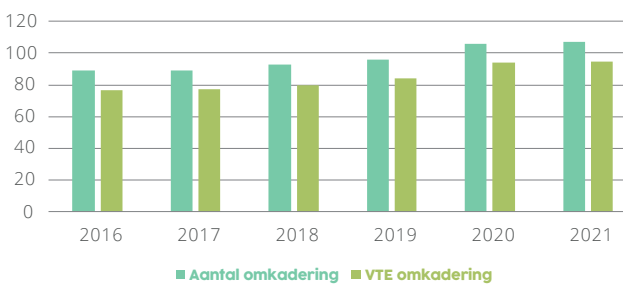
Evolutie aantal werkbegeleiders 2017-2021



Totale evolutie aantal medewerkers in omkaderingsfuncties

Ook bij de andere omkaderingsfuncties hebben we de afgelopen jaren extra ingezet op bijkomende krachten. In 2021 hadden we geen nieuwe omkaderingsfuncties nodig waardoor het aantal omkadering en de VTE constant zijn gebleven tov 2020.

Evolutie aantal omkadering 2016-2021



5.1.2.3 Deeltijds werk

157 van onze medewerkers werkt deeltijds, dat komt neer op 30 % 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 een derde van de medewerkers deeltijds werkt.

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

	Voltijds	Deeltijds	Totaal
Arbeiders	38	30	68
Arbeiders WOP/VOP (maatwerkers)	300	113	413
Bediendes	22	8	30
Bediendes WOP	2	6	8
Totaal	362	157	519

5.1.2.4 Verhouding man/vrouw

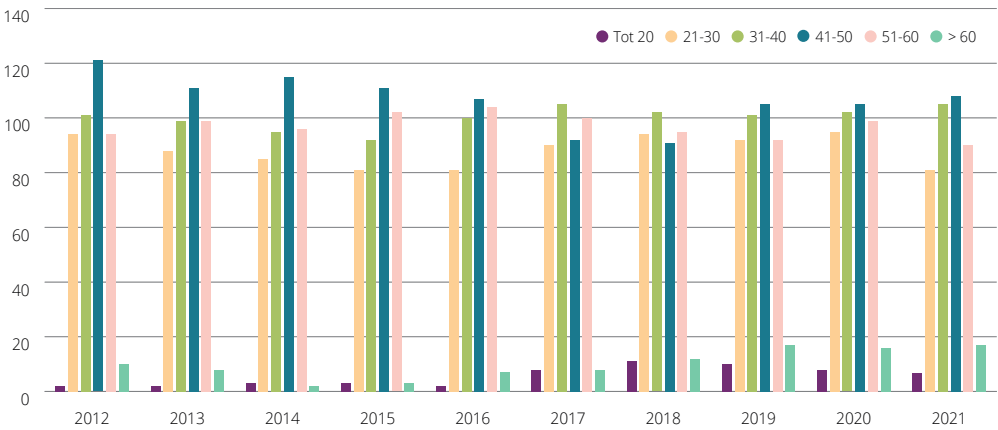
De verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen binnen Lidwina zag er op 31/12/2021 als volgt uit: 313 (60%) van onze medewerkers zijn mannen en 206 (40%) zijn vrouwen.

	Mannelijk	Vrouwelijk	Eindtotaal
Arbeider	38	30	68
Arbeider Maatwerker	256	157	413
Bediende	17	13	30
Bediende Maatwerker	2	6	8
Eindtotaal	313	206	519

7 WOP: werkondersteuningspakket
8 VOP: vlaamse ondersteuningspremie

5.1.2.5. Leeftijdsofbouw

Leeftijdsofbouw medewerkers met WOP/VOP



Bovenstaande grafiek geeft de leeftijdsopbouw van onze medewerkers met WOP/VOP weer over een periode van 10 jaar. Het meest opvallende daarin is dat de oudste groep doorheen de jaren een stijgende trendlijn heeft. Medewerkers van die leeftijdsgroep willen langer aan het werk blijven.

De gemiddelde leeftijd van de maatwerkers is 41 jaar.

De leeftijdscategorie '21 – 30' is in 2021 gedaald. De categorie tussen '31 – 40' is vrij stabiel gebleven.

We zien een daling in het aantal '41 – 50'-jarigen in de periode 2011 – 2018, deze daling werd in 2019 doorbroken, stabiliseert zich in 2020 en stijgt weer in 2021. Het aantal medewerkers binnen deze leeftijdscategorie is het hoogst, enkel in de jaren 2017 en 2018 was dit niet het geval.

Het aantal medewerkers in leeftijdscategorie '51 – 60' kent in de periode 2011 – 2016 een stijging, in de periode 2017 – 2019 kent deze leeftijdsgroep een lichte daling, in 2020 kent het aantal medewerkers binnen deze leeftijdscategorie opnieuw een stijging. En in 2021 is er terug een daling.

5.1.2.6. Woonplaats

Mol	144	Olmen	7	Eindhout	3
Balen	59	Turnhout	6	Laakdal	3
Geel	59	Heppen	5	Ravels	3
Lommel	46	Herentals	5	Westerlo	3
Meerhout	31	Kasterlee	5	Grobbendonk	2
Leopoldsburg	27	Veerle	5	Hechel-Eksel	2
Pelt	23	Vosselaar	4	Koersel	2
Dessel	20	Ham	4	Olen	2
Retie	9	Hamont-Achel	4	Oud-Turnhout	2
Tessenderlo	8	Arendonk	3	Poppel	2

Vanuit deze 30 gemeenten vertrekken dagelijks medewerkers naar Lidwina. De top 5 is ten opzichte van vorig jaar niet gewijzigd. De gemeentes Mol, Balen, Geel, Lommel en Meerhout blijven in de top 5 staan. Mol blijft als thuishaven van Lidwina de nummer 1 met 144 medewerkers. Daarnaast zien we ook dat sommige medewerkers grote afstanden overbruggen om elke dag naar het werk te komen.

5.1.2.7. Mobiliteit maatwerkers

Ondanks het feit dat De Lijn kosteloos is voor personen met een handicap, kiest slechts 16% van onze werknemers voor dit vervoersmiddel. Dit aantal ligt - ondanks het gratis aspect - laag.

Het treingebruik dat eveneens kosteloos is voor onze werknemers voor woon-werkverkeer (sectorale cao – derde betalersysteem) is 6%. 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

MOBILITEIT MAATWERKERS	
Gemotoriseerd privé-voertuig	50%
Te voet	1%
Per fiets	24%
Openbaar vervoer	23%
Ander	2%
Totaal	100%

5.1.2.8. Werkloosheid

Het jaar 2021 is op vlak van werkloosheid weer een bijzonder jaar geweest. De werkloosheid is gelinkt aan twee factoren. Enerzijds door coronawerkloosheid van medewerkers die in quarantaine moesten. Anderzijds ook door een afname in het werk bv in seizoensgebonden activiteiten⁹ zoals we dit ook in andere jaren ervaarden.

We merkten in 2021 bovendien ook dat er een afname was in activiteit bij onze klanten, omwille van productie die bij hen achterliep/wegbleef omwille van corona. Dat heeft vooral in enkele enclavewerkingen sterk gespeeld.

	AANTAL UREN WERKLOOSHEID 2018-2021												
	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	Mei	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Oct.	Nov.	Dec.	Totaal
2019	9.463	2.445	3.554	314	217	0	0	0	0	0	0	682	16.675
2020	5.658	6.958	36.610	51.296	20.415	7.186	1.469	671	306	601	1.775	2.421	135.366
2021	20.033	17.846	4.608	12.114	3.663	1.190	2.166	143	70	329	1.046	1.380	64.588

Uit bovenstaande tabel kan je opmaken dat 2021 nog veel werkloosheid kende in het voorjaar, maar dat deze afnam in het tweede kwartaal. Het is ook duidelijk zichtbaar dat er continu werkloosheid is geweest, wat in andere jaren (2019) niet het geval was.

⁹ Deze werkloosheid is gerelateerd aan onze seizoensgebonden activiteiten o.a. verpakking van chocolade en groenactiviteiten. Voor deze laatste kan de werkloosheid het gevolg zijn van weerverlet (omstandigheden die het niet toelaten om de toegezegde opdrachten uit te voeren) of omwille van 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/m maart.

5.1.3 Re-integratie

De doelstelling van re-integratie bekijkt in hoeverre een medisch arbeidsongeschikte werknemer het over-eengekomen werk op termijn nog kan uitvoeren en/of er binnen de organisatie voor deze werknemer mogelijkheden tot werkherhvatting 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 2021 werden er 4 trajecten opgestart. 3 van de medewerkers werden medisch ongeschikt verklaard. 1 medewerker kon het werk hervatten.

5.1.4 Uit dienst

In 2021 hebben 45 medewerkers de organisatie verlaten. De gestage stijging van de leeftijd van onze medewerkers is hierbij een eerste bepalende factor binnen onze uitstroom: 9 werknemers gingen uit dienst door pensioen of SWT (brugpensioen). Bij hun afscheid ontvingen deze werknemers een mooi aandenken en een premie als dank voor hun jarenlange inzet.

Jammer genoeg hebben ook 3 medewerkers de organisatie moeten verlaten omwille van medische redenen.

Er zijn 3 medewerkers doorgestroomd naar de reguliere arbeidsmarkt.

Daarnaast stelden we vast dat een aantal nieuwe werknemers dadelijk zelf afhaakten (#14) of dat een aantal tijdelijke contracten niet verlengd konden worden (#15). Dit gebeurde ondanks grote inzet van de sociale dienst en de werkbegeleiders om mensen te ontwikkelen en bij te sturen. Om dit effect tegen te gaan is in 2021 een concept ontstaan en uitgewerkt van een ‘groeigroep’ in de groenzorg. Op 01/01/2022 gaat dit van start.

Zelf is Lidwina 1 maal overgegaan tot ontslag in 2021.

	TOTAAL UIT DIENST	BEDIENDE	VALIDE ARBEIDER	MAATWERKER
Einde contract	15	0	0	15
Opzeg door werkgever	1	0	1	0
Opzeg door werknemer	14	0	2	12
SWT/pensioen	9	1	2	6
Doorstroming	3	0	0	3
Medische redenen	3	0	0	3
Dringende redenen	0	0	0	0
Overlijden	0	0	0	0
Totaal	45	1	5	39

5.2 Welzijn

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

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

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

Ook in 2021 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’.

In het kader van welzijn hebben we o.a. ook het aantal vertrouwenspersonen uitgebreid. Lidwina had eerst één vertrouwenspersoon. In 2021 werden nog twee andere vertrouwenspersonen aangesteld en opgeleid zodat er nog meer mensen kunnen worden geholpen indien nodig. Zeer recent vond één van de drie medewerkers een nieuwe uitdaging en zijn er twee vertrouwenspersonen.



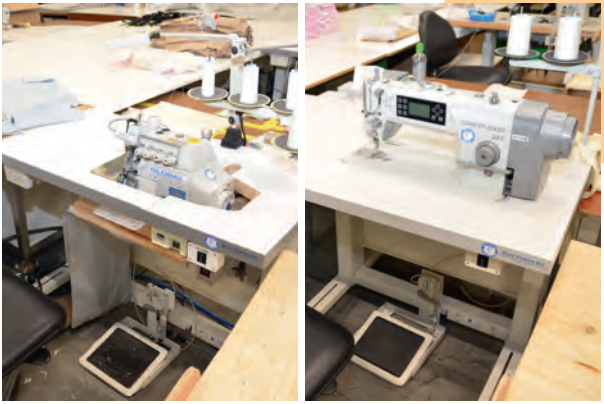
EHBO is een belangrijk onderwerp binnen de organisatie, hierop hebben we in 2021 verder op blijven inzetten en er werd regelmatig EHBO-overleg georganiseerd. Thema's die de gezondheid van onze medewerkers aanbelangen komen hier ook steeds aan bod.

In 2021 is er opnieuw veel ingezet in veiligheidsopleidingen (zie punt 5.6.1).

Omwille van het Corona virus heeft Lidwina in 2021 extra ingezet op ontsmettingsproducten, sneltesten, FFP2-maskers, afschermingen in lokalen en voertuigen, opvolging van geteste medewerkers en plaatsen van 35 extra CO2-meters. In totaal zijn er 40 CO2-meters verspreid over de verschillende gebouwen en lokalen.

In januari 2021 werd onze vernieuwde naadafdeling in gebruik genomen in gebouw 5.

Er werden 8 nieuwe naaimachines aangekocht met een elektrisch in hoogte verstelbaar onderstel om de ergonomie te verbeteren.



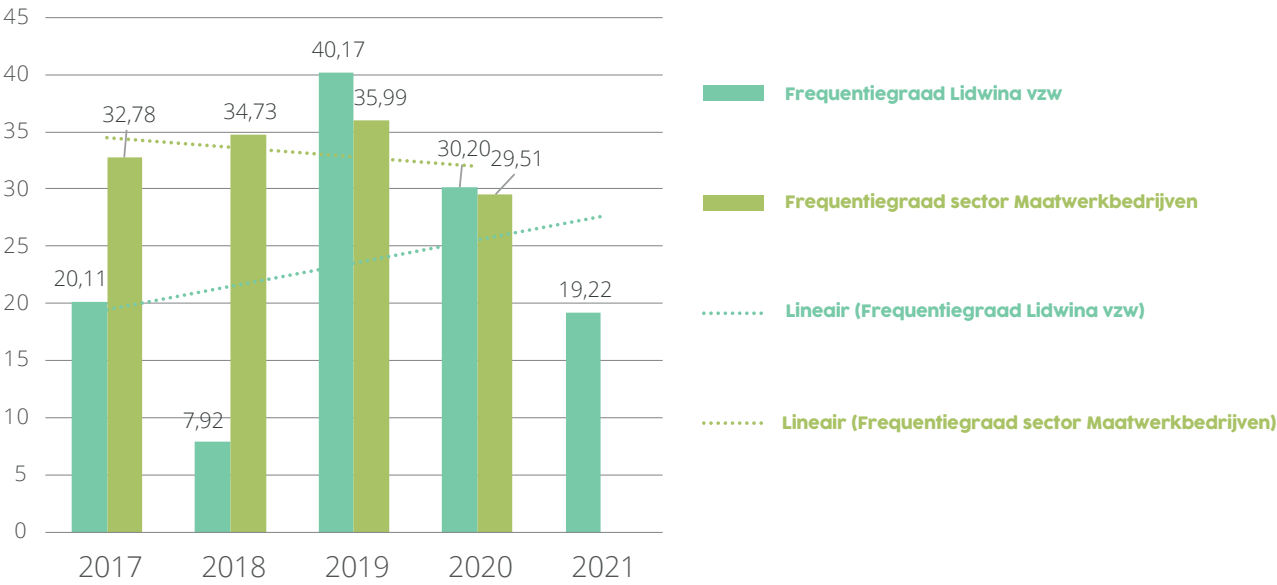
Voor deze afdeling werden ook 2 stapelaars aangeschaft waarvan één met tapijtdoorn om rollen stof te kunnen verplaatsen.



5.2.1 Preventie

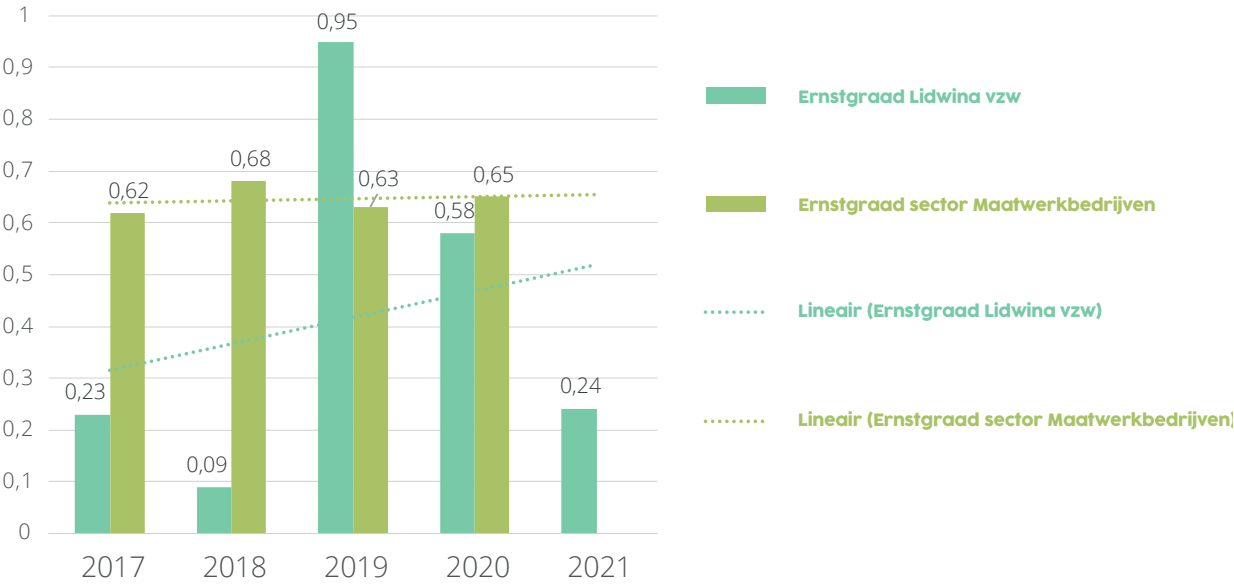
ARBEIDSONGEVALLEN	2017	2018	2019	2020	2021	% 2021 T.O.V. 2020
Aantal met werkverlet	12	5	26	17	12	- 29
Waarvan aantal ernstige arbeidsongevallen	0	1	3	0	1	+ 100
Aantal zonder werkverlet	2	3	5	9	9	0
Aantal weg-werkongevallen	10	8	8	7	7	0
Aantal dagen arbeidsongeschikt wegens weg-werkongevallen	62	50	293	117	182	+ 56
Aantal dagen werkelijke arbeidsongeschikt door arbeidsongevallen	138	57	613	328	149	- 55
Frequentiegraad Lidwina vzw	20,11	7,92	40,17	30,20	19,22	- 36
Frequentiegraad sector	32,78	34,73	35,99	29,51	Lidwina t.o.v. sector	- 35
Ernstgraad Lidwina vzw	0,23	0,09	0,95	0,58	0,24	- 59
Ernstgraad Sector	0,62	0,68	0,63	0,65	Lidwina t.o.v. sector	- 63

Frequentiegraad Lidwina vzw



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

Ernstgraad Lidwina vzw



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

	AANTAL	% T.O.V. TOTAAL
Aantal AO met werkverlet groendienst	6	50,00
Aantal dagen werkverlet door AO groendienst	107	71,81
Aantal AO met werkverlet enclaves	4	33,33
Aantal dagen werkverlet door AO enclaves	24	16,11
Aantal AO met werkverlet gebouw 1	2	16,67
Aantal dagen werkverlet door AO gebouw 1	18	12,08
Aantal AO met werkverlet gebouw 3	0	0,00
Aantal dagen werkverlet door AO gebouw 3	0	0,00

Aantal arbeidsongevallen met werkverlet per afdeling



Aantal dagen werkverlet door arbeidsongevallen per afdeling



In de vergaderingen van het CPBW, het Management Team en de Raad van Bestuur worden de arbeidsongevallen maandelijks besproken.

Conclusies

- Er was één ernstig arbeidsongeval in 2021.
- De frequentiegraad is 36% lager ten opzichte van 2020.
- De ernstgraad is 59 % lager ten opzichte van 2020.
- Zowel de frequentiegraad als ernstgraad zitten onder het sectorgemiddelde (FG 35% en EG 63%).
- Het aantal weg-werkongevallen is hetzelfde gebleven als in 2020.

5.2.2 Milieu

Onderstaand het overzicht van de milieuvergunningen van Lidwina sedert 2004.

DATUM BESLISSING	KENMERK	INSTANTIE DIE HET BESLUIT HEEFT GENOMEN	NAAM EXPLOITANT
23/12/2004	MLAV1-04-339	Deputatie provincie Antwerpen	Lidwina Stichting vzw
18/01/2007	MLAV1-06-423	Deputatie provincie Antwerpen	Lidwina Stichting vzw
12/01/2016	CBS/13-01-2016/201600021	College van Burgemeester en Schepenen Mol	Lidwina vzw

Ook in 2021 was Thimad onze externe milieucoördinator. Lidwina is sinds 2016 een klasse 2 bedrijf en valt onder toezicht van de gemeente. Er werden 4 elektrische minibussen besteld maar de levering heeft vertraging opgelopen en is voorlopig voorzien voor midden 2022.

Het behalen van het VDCO (Voka Charter Duurzaam Ondernemen) was een belangrijke stap voor de organisatie. (zie punt 5.4).



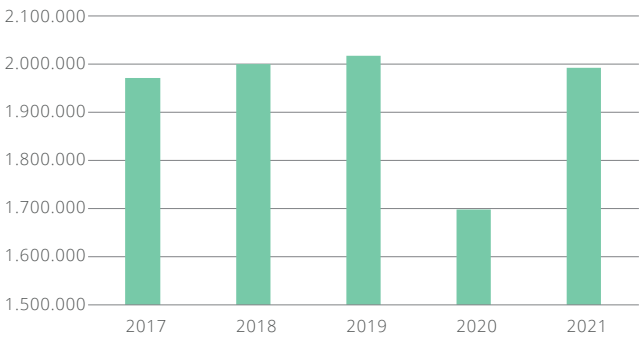
5.2.3 Energieverbruiken

Elektriciteitsverbruik 2017 - 2021 (kWh)



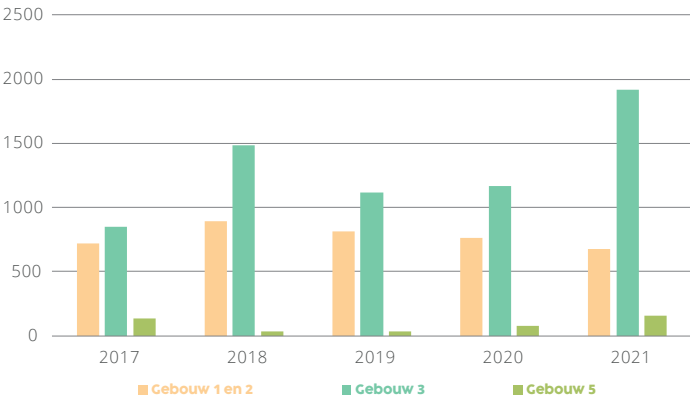
ELEKTRICITEITSVERBRUIK (KWH)	2017	2018	2019	2020	2021
Aankoop groene elektriciteit (kWh)	539.136	520.462	496.644	501.508	525.824
Aankoop elektriciteit van PV-installatie (kWh)	260.994	287.874	267.128	267.390	260.238

Gasverbruiken 2017 - 2021 (kWh)



GASVERBRUIK (KWH)	2017	2018	2019	2020	2021
Gasverbruik (kWh)	1.971.905	2.000.271	2.017.988	1.697.328	1.992.609

Waterverbruiken (m³)



WATERVERBRUIKEN (M³)	2017	2018	2019	2020	2021
Gebouw 1 en 2	717	896	813	760	673
Gebouw 3	852	1.487	1.115	1.167	1.920
Gebouw 5	139	36	33	77	156

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 en werd er eveneens meer dan 70 uren interne opleiding gegeven door onze eigen Kwaliteitsdienst, specifiek naar voedselveiligheid (HACCP) toe.

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 dertiende 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 paletten 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.



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 Q for WSE label na een audit van de door de overheid aangestelde firma CertUp. Dit certificaat is geldig tot 11/06/2023



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 Share Point geregistreerde klachten bedroeg in 2021 zestien kalenderdagen.. Het klachtenpercentage bedroeg 0,60% , 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 "continu verbeteren" visie waar Lidwina voor staat.



KWALITEIT

5.4 Focus op duurzaamheid

Eind 2019 heeft de Raad van Bestuur tezamen met het management team de missie-visie-strategie van Lidwina voor de volgende jaren 2020-2030 uitgetekend (zie 2.3 Missie Visie Strategie).

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

Eén van de key 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 (SDG's)) van de Verenigde Naties. Aan de hand van dit model willen we onze groei naar duurzaamheid vorm geven en rapporteren.



Met duurzaamheid bedoelen we:

- Beleid dat gericht is op de lange termijn en rekening houdt met de impact op de volgende generaties.
- Het voeren van een integer en eerlijk beleid, 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.
- Zorg voor tevreden klanten door het afleveren van kwalitatieve diensten en producten.
- Zorg voor milieu met aandacht voor energie- en grondstoffenverbruik, watergebruik, vermijden en sorteren van afval.
- Invzetten op kwalitatieve samenwerkingsverbanden met stakeholders en omgeving.
- Financiële gezondheid die er voor zorgt dat we tegenslagen kunnen overleven en steeds kunnen beschikken over financiële middelen om te investeren in onze werking.

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



We zijn we trots dat we een eerste laureaat VCDO (zie foto) mochten ontvangen in 2021.

Een laureaat certificaat behaal je nadat binnen het jaar 10 acties uit het actieplan positief worden geëvalueerd in minstens 4 van de 5 P's (People, Planet, Prosperity, Partnership en Peace).

Na 3 keer VCDO-laureaat binnen een periode van 5 jaar, mag je uitpakken met het internationale certificaat van de VN en UNITAR en word je bekroond tot SDG Pioneer. In die periode voer je acties uit met positief gevolg binnen elk van de 17 SDG's.

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



5.5 KPI's

Een KPI voldoet aan het SMART-principe:

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

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

De KPI's werden opgedeeld in 7 blokken:

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

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

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

In 2021 werden de meeste KPI's en gerelateerde doelstellingen gebalanceerd gerealiseerd

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 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 tracht Lidwina met verscheidene middelen te bereiken. VTO (vorming, training, opleiding) is hiertoe een essentieel instrument.

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

Ook in 2021 konden onze medewerkers deelnemen aan een ruim aanbod aan opleidingen. We ontvingen hiervoor een vormingsbudget van VIVO (Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit).

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

In 2021 werden in totaal 8.638,7 opleidingsuren genoten, waarvan 3.773,7 uren formele vorming, 3.438,5 uren niet-formele vorming, en 1.426,5 uren initiële beroepsopleiding. Dit betekent t.o.v. 2020 een stijging van 1009 uren, of 13% aan vormingsinspanningen. Deze stijging bevindt zich in de vooral in de minder formele vormingen, als de initiële beroepsopleidingen. Bij de formele voortgezette opleidingen zien we een daling tov 2020. We hebben, omwille van corona beslist om minder deelnemers in een vorming te plaatsen, nl van 12 naar 6 deelnemers. Dit verklaart ook dat er een daling is in de formele vormingsuren.

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

Onderstaande opleidingen zijn in 2021 aan bod gekomen:

OPLEIDING	MAATWERKERS	WERKBEGELEIDERS	VALIDE ARBEIDERS	BEDIENDEN
Aan de slag met POP				
Armoede herkennen bij werknemers				
Basisopleiding vertrouwenspersoon				
Basisopleiding voor begeleiders in groenzorg				
Basisopleiding voor begeleiders in maatwerkbedrijven				
Code 95 Defensief rijden praktijk en theorie				
Code 95 EHBO voor beroepschauffeurs				
Code 95 Klantgericht handelen				
Code 95 Ladingzekeren				
Code 95 Rij- en rusttijden				
Code 95 Wegcode en Europees aanrijdingsformulier				
Conflict, weerstand en agressie				
Conflicten, weerstand en agressie				
Congres - Groep Maatwerk				
Easy Input - EasyPay				
Een fluitje van een cent				
EHBO Basis				
Fouten & controles: analyse van de btw-aangifte				
General liability (algemene aansprakelijkheidsverzekering)				
Heftruck				
Infosessie FACT, een App voor communicatie op de werkvloer				
Instructie uit/ompak vriesproduct				
Interne opleiding Business Central				
Intervisie vertrouwenspersoon				
Introductie dienst sociaal beleid en personeels-dienst				
Leiderschapscoaching				
Lerend netwerk management assistent				
Lerend Netwerk 'Taalondersteuning op de werk-vloer'				
Mobiel en veilig in het verkeer				
Omgaan met kettingzaag				
Op naar een duurzaam verpakkingsbeleid				
Opbouw bulkdozen				
Plus 50 en aan het werk				
Reachtruck				
Regels en afspraken werken met (open) voeding				
Rugbesparend werken				
Samenwerkingsspel Plus				
Sociale actualiteit				
Start to SDG voor sociale ondernemers				
Stressless				

OPLEIDING	MAATWERKERS	WERKBEGELEIDERS	VALIDE ARBEIDERS	BEDIENDEN
VCA VOL				
Vergroot je veerkracht				
Verlies en rouw in de beschermde werkplaats				
Verpest het niet				
Vorming vacman/vacvrouw				
Webinar - EU Taxonomie en de CSRD				
Webinar - Individueel maatwerk				
Webinar - Nieuwe maatregelen ziekteverzuim				
Webinar - VDAB infosessie evaluatie WOP				
Webinar Attention management als competentie				
Webinar Brandveiligheid voor doven en slechthorenden				
Webinar De magnetisch aantrekkingskracht van het waardenkompas				
Webinar floreren op de werkvloer met autisme? Dat kan!				
Webinar goed leven en werken met kwetsbaarheid en beperking				
Webinar Hands-on Inclusion				
Webinar Het aanboren van onze frustratietolerantie in coaching				
Webinar Het nieuwe onboarden				
Webinar Inclusie op het werk? Het kan! Als je het een kans geeft				
Webinar Infosessie over re-integratie bij langdurige arbeidsongeschiktheid				
Webinar Infosessie rapportering testfase IFIC - IFIC				
Webinar infosessie wijziging Vlaamse opleidingsincentives				
Webinar Inspiratiesessie 'Taal en inclusie op de werkvloer'				
Webinar Jobcrafting				
Webinar Klaar voor sociale inspectie?!				
Webinar Nieuwe projectoproep 'Ondersteunings-netwerken voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt'				
Webinar Tak 21 of tak 23: wat is voor uw organisatie de geschikte oplossing?				
Webinar Verluchting van de werkplek				
Webinar Welzijn en time management in het nieuwe normaal: tips & tricks				
Webinar 'Werken is genezen?'				
Werk en werknemer				
Wervend werven - Employer branding				
Wervend werven - Toegankelijke vacatures schrijven + publiceren				
What's Up				
WWL Hack Your Jeans				

5.6.2 POP – Persoonlijk Ontwikkelingsplan

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

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

Uiterlijk op 31/12/2021 diende met elke maatwerker minimaal één POP-gesprek te hebben plaatsgevonden. Dit gebeurde dan ook, ondanks alle praktische moeilijkheden door corona. Het maatwerkbedrijf registreert het persoonlijk ontwikkelingsplan van de werknemer, en elke aanvulling hierop, in de databank die VDAB hiervoor beheert.

De komende jaren wil Lidwina nog sterker inzetten via vorming en begeleiding op de professionele en persoonlijke groei van onze medewerkers.

5.6.3 Middelen – Gebouwen

Beheer Middelen en gebouwen

In 2021 werkten we het concept van de ‘Kansencampus’ uit, dit werd uitgebreid toegelicht op de AV van december 2021.

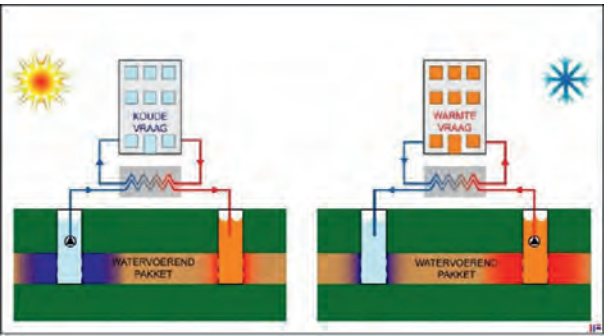
Enkele jaren geleden heeft Lidwina besloten om het gebouw van groenzorg substantieel te renoveren en werd er eveneens beslist om een nieuw hoofdgebouw te bouwen aan de Postelarenweg 213. Nadat de renovatie van het gebouw van groenzorg afgerond was, is de visie over de toekomstige ‘Kansencampus’ tot stand gekomen. Deze visie is sterk geïnspireerd op onze missie, visie, strategie en legt opnieuw de link naar ons ontstaan in 1964.

De naam ‘Kansencampus’ is gekozen omdat we er bij Lidwina van uitgaan dat alle mensen talenten hebben. Helaas slaagt niet iedereen erin om z’n talenten te ontdekken of te ontwikkelen. Het is dus essentieel dat mensen kansen krijgen. Wij mogen er ons als maatwerkbedrijf niet bij neerleggen dat een bepaalde sociale context of een of andere zichtbare of onzichtbare beperking er toe leiden dat mensen hun plek in de maatschappij niet kunnen vinden. Het is onze maatschappelijke rol om hier een helpende hand te reiken. We hebben onze inspiratie samengevat in 4 pijlers

waarop we de ‘Kansencampus’ willen bouwen. Tewerkstelling, persoonlijke ontwikkeling, inclusie-diversiteit en maatschappelijke impact. Het is alleen mogelijk door sterk in te zetten op samenwerkingsverbanden om dit te realiseren. De ‘Kansencampus’ is dus ook een verhaal van kansen zoeken om samen te werken, om de krachten te bundelen met andere actoren die aansluiten bij de waarden van Lidwina.

Er werd in 2021 ook hard gesleuteld aan het dossier van onze nieuwbouw aan de Nijverheidsstraat 17 in Mol. Op onze Kansencampus gaan we voor moderne, flexibele en energieneutrale gebouwen en we hopen in de loop van april-mei 2022 dan ook onze omgevingsvergunning te kunnen indienen voor dit eerste nieuwe gebouw van onze mooie toekomstige ‘Kansencampus’.

Het bouwteam, bijgestaan door een werkgroep vanuit de RvB heeft o.a. beslist om te streven naar een volledig energieneutraal gebouw dat met geothermie verwarmd en gekoeld wordt.



PARKING	
Auto's	27 incl. 2 MIVA
Fietsenstalling	30

REKKEN	
Rektype A	26
Rektype B	19
Rektype C	20
Rektype D	18
Rektype E	5

Totaal palletplaatsen	1740
-----------------------	------

LOKALENLIJST OVERZICHT	
GELIJKVLOERS	
Ateliers +0	934
Magazijn 1/2	746
Magazijn 2/2	625
Inkomhal en andere nutslokalen	375
Gelijkvloers	2595

EERSTE VERDIEPING	
Ateliers +1	1016
Verpozingsruimte en andere ruimtes	1113
Eerste verdiping	2128

TWEDE VERDIEPING	
Polyvalente zaal	222
Andere ruimtes niveau 2	545
Tweede verdiping	767

Totale netto oppervlakte	5490
--------------------------	------

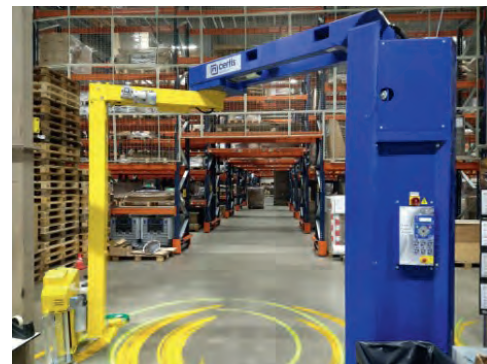


Investeringsen

In 2021 werd voor 955.000 euro geïnvesteerd door Lidwina. Al deze investeringen werden gebudgetteerd en door de RVB goedgekeurd.

De belangrijkste investeringen:

- Implementatie Business Central: Dit is het nieuw ERP pakket
- Implementatie Toba: nieuwe applicatie personeelsdienst
- Nieuwe naaimachines
- Machines groendienst: heggenscharen, bladblazers, kantenmaaiers
- Zitmaaier Amazone
- Krimptunnel voor Bouw 3
- ICT benodigdheden (laptops, ...)
- Tractor met frontlift
- Krimptunnel
- 3 nieuwe voertuigen voor Groendienst



5.6.4 IT

In 2021 stond de ingebruikname van twee belangrijke nieuwe applicaties centraal.

Op de eerste werkdag van het jaar werd het startschot gegeven voor het nieuwe **ERP Dynamics Business Central 365 van Microsoft (BC)**. We namen afscheid van MSOFT en dag rapportering via Excel bestanden. De dagelijkse uur- en productieregistratie door de monitoren gebeurde vanaf dan met de power-app. De magazijnwerking verloopt met behulp van de Tasklet app. Beide apps communiceren met het ERP.

Vanaf dan werd een flink deel van de administratie van groenzorg, productieafdelingen, enclavewerking en boekhouding via het nieuwe ERP systeem gedaan.

De eerste weken was het nog wat wennen maar naarmate het jaar vorderde, vond iedereen toch zijn weg om zijn of haar taken uit te kunnen voeren, met de standaard functionaliteiten van BC en het minimale maatwerk dat we hadden vooropgesteld.

Samen met enkele key-users en onze externe IT partner Van Roey, zochten we ondertussen verder naar mogelijke verbeteringen om de werking vloeiender te maken. Natuurlijk zijn we hiermee nog niet helemaal gekomen waar we willen zijn en deze 'fine tuning' zal ook nog verder lopen gedurende 2022 onder de vorm van kleine 'change requesten'.

Tegelijk startten we de eerste werkdag van 2021 met een **nieuwe applicatie voor de personeelsdienst : TOBA**.

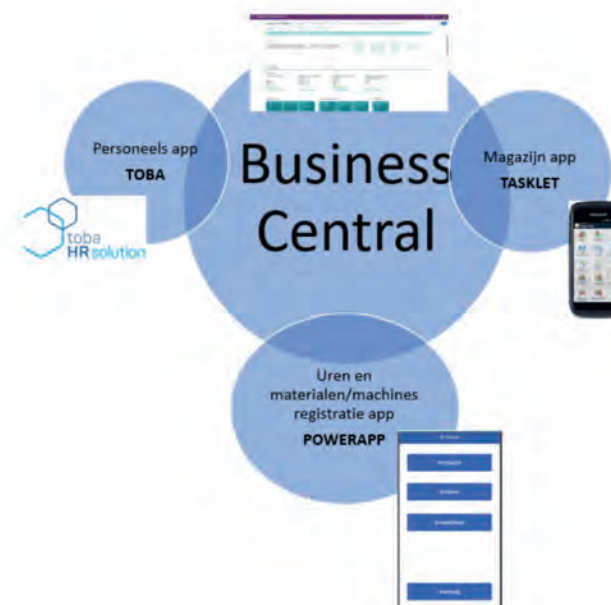
Vanaf dan werden personeelsgegevens, contracten, uurroosters, planning van de teams via deze tool gedaan. Met een koppeling naar het ERP beschikt ook BC over de nodige informatie uit TOBA.

De werking van TOBA vraagt enige leertijd voor de betrokken gebruikers maar is nu goed ingeburgerd.

Het tweede deel van 2021 binnen het TOBA project, stond in het teken van de overgang naar een ander sociaal secretariaat LIANTIS vanaf de start van 2022. De koppeling naar Liantis verloopt technisch anders dan bij het voormalige sociaal secretariaat en daarom was ook hier een ingreep nodig met het nodige testwerk tot gevolg. Begin 2022 is de overgang kunnen doorgaan.

De invoering van beide nieuwe en kritische toepassingen voor Lidwina, bracht voor de gebruikers nogal wat verandering en aanpassing met zich mee. Daarom een welgemeende dankjewel aan alle betrokkenen voor de onvermoeibare inzet en doorzetting !

Koppelingen met Business Central



TOBA



Doelstellingen 2022

In 2022 zetten we verder in op digitalisering van processen en verbetering van informatie stroming binnen Lidwina.

We gaan verder met **verfijningen binnen BC.**

Voor Toba werken we aan de opstart van een web service **module ESS** waarmee onder andere verlofaanvragen kunnen ingediend en opgevolgd worden door de aanvrager zelf.

Via beeldschermen op verschillende locaties op de campus willen we informatie met alle medewerkers gaan delen.

Met behulp van Power BI tool willen we **rapporteringen automatiseren.**

Een aanzet in de **digitalisering van teamwerking** zal genomen worden met inzet van MS Teams, SharePoint en aanverwante geïntegreerde O365 tools. Eind 2022 hopen we reeds 1 a 2 teams uit te kunnen rollen. Met deze nieuwe ‘team werking’ kunnen de leden makkelijk samenwerken, informatie delen, planningen maken, .. dit op 1 centrale plaats : het MS Teams team dat specifiek per team zal worden opgezet.

Nog andere projecten in het kader van ‘Open innovatie en strategische transformatie in de sociale economie’ zullen zich aandienen om opgestart te worden.

Het wordt vast weer een boeiend en uitdagend jaar. Samen kunnen we veel bereiken !

Huidige ICT-partners:



Licenties - servers
Office 365
Cloud - Azure



Helpdesk
Lokale ondersteuning
Lokale healthchecksysteem
Kwartaal evaluatie
Strategisch meedenken op technologisch vlak
Website en intranet/SharePoint
Formbuilder - Mobiele applicatie
Hardware - netwerk - gestructureerde bekabeling - actief



ERP Msoft
Helpdesk
Strategisch meedenken op vlak van business processen



VOIP - telefooncentrale
Helpdesk



Internetverbinding - lead



Internetverbinding - back-up
Provider GSM



5.7 Resultaten 2021

In 2021 werd net zoals in 2020 zowel een positief bedrijfs-, financieel als uitzonderlijk, resultaat gerealiseerd.

In de oorspronkelijke begroting was er een resultaat voorzien van 291.000 EUR.

Uiteindelijk heeft Lidwina beter gepresteerd dan de vooropgestelde begroting.
Het eindelijk resultaat is 691.389 EUR.

Dit resultaat is nog onder voorbehoud. De algemene vergadering moet deze cijfers nog goedkeuren.

T.o.v. van 2020 is het resultaat 2% lager.

De belangrijkste redenen hiervoor:

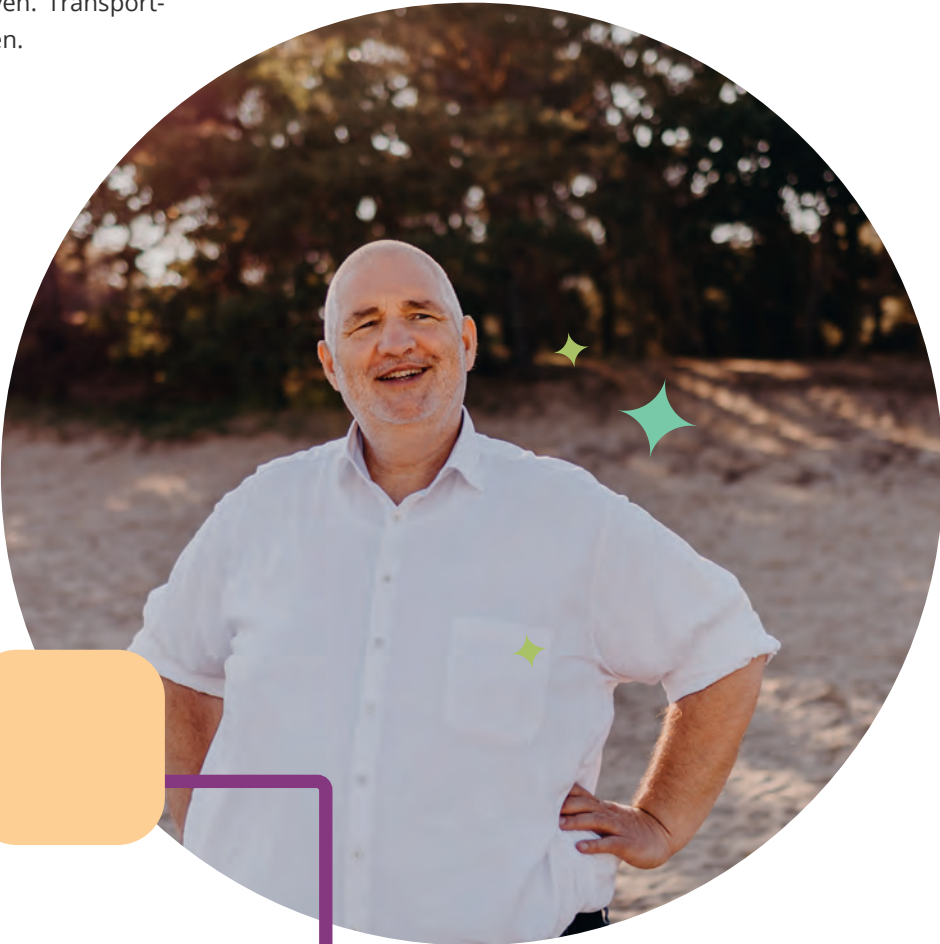
- Verhoging prijzen grondstoffen (plastiek, hout, nagels, meststoffen en andere)
- Verhoging energieprijzen
- Verhoging personeelskosten

Om Corona het hoofd te bieden werd er in 2021 voor een bedrag van 239.000 EUR uitgegeven. Transportkosten maken 80% uit van deze uitgaven.

Indien Lidwina op het einde van het boekjaar een positief resultaat behaalt, dan kan ze beslissen om dit resultaat over te boeken naar bestemde fondsen. Bestemde fondsen worden gevormd vanuit het positief te bestemmen resultaat dat een vereniging of stichting behaalt, en waaraan zij een specifieke bestemming wenst te geven.

De Raad Van Bestuur stelt voor dat er voor 58.000 EUR bestemd fonds wordt aangemaakt als reserve voor interne opleidingen en voor een marketingcampagne. In overeenstemming met de strategische doelstellingen zet Lidwina extra in op vorming, training en opleiding en op interne en externe communicatie.

Deze boeking maakt deel uit van de resultaatverwerking.



6. VARIA: PERSONEEL/ EVENTS/ NIEUWTJES

Graag stellen we aan U voor: ONS FEESTCOMITÉ

Meet onze eventplanners Steffie Mertens, Guy Vannuten, Davy Luypaerts, Viviane Van Bijlen, Mark Sannen, Elly Gijs, Agnes Van Uytsel, Annelies Heens, Sandra Hooyberghs, Leen Vreys, Brigitta Vanelven en Chantal Boeckx.

Ons Feestcomité van 12 leden bestaat uit een divers publiek van 6 omkaderingsmedewerkers en 6 maatwerkers die maandelijks de koppen bij elkaar steken om allerlei events te organiseren zoals o.a. de Nieuwjaarsreceptie, het Paasontbijt, het personeelsfeest, een Sinterklaas rondgang, een Kerstreceptie, ... en hier en daar een extra evenement zoals bijvoorbeeld de geslaagde karaoké die nét voor corona in maart 2020 plaatsvond.

In 2020 en 2021 heeft Corona vaak roet in het eten gestrooid. Toch hebben deze toppers er alles aan gedaan om alsnog leuke alternatieven voor te stellen en uit te werken. Hartelijk dank om te zorgen voor al deze gezelligheid op Lidwina!

Ook dank aan het kantinepersoneel en het facility team voor de vele ondersteuning tijdens deze events! Je weet wat ze zeggen:

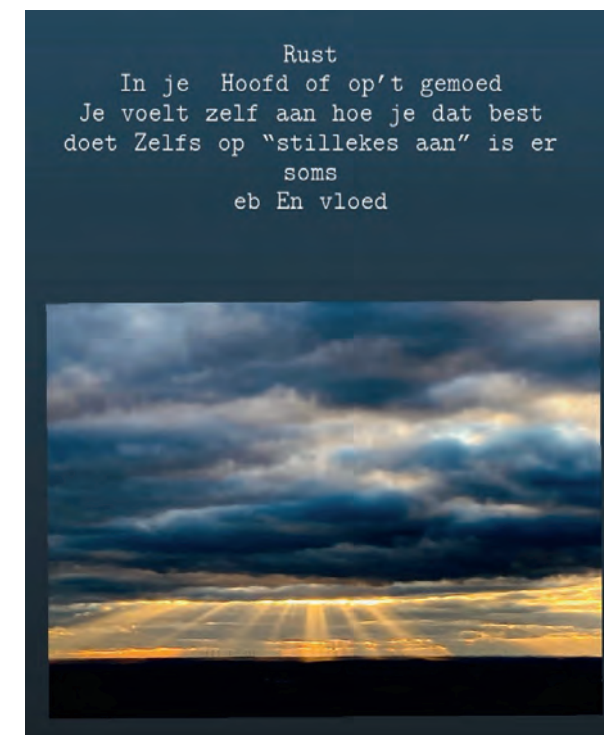
**'Team work makes
the dream work.'**



GEDICHTENWEEK

We hebben tijdens de gedichtenweek in februari 2021 een oproepje gedaan om gedichten te sprokkelen. Mensen dienden prachtige gedichten in van eigen makelij en eveneens gedichten die ze koesteren van schrijvers. Al de ingediende gedichten werden later gebundeld en als bijlage bezorgd bij onze interne nieuwsbrief zodat iedereen al dat moois kon delen!

Hieronder alvast een gedicht geschreven door collega Wim Sterckx van groenzorg.



ACTIVITEITENBUNDEL

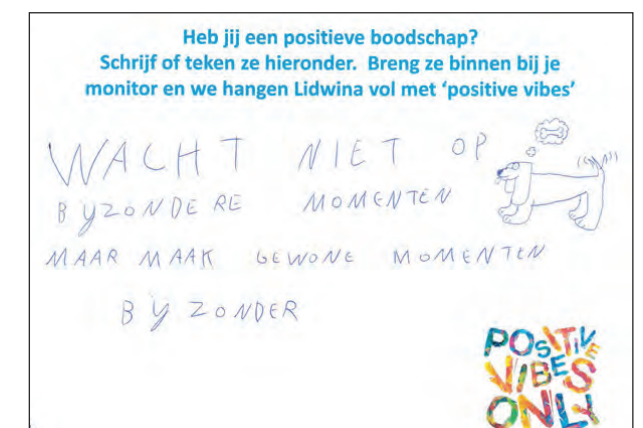
Onze personeelsdienst ontwierp een activiteitenbundel van 40 pagina's die per post naar alle medewerkers werd gestuurd. Hierin stonden allerlei leuke bezigheden zoals kruiswoordpuzzels, sudoku's, doolhofpuzzels, kleurplaten voor volwassenen, receptjes, zoek-de-verschillen platen, weetjes, quotes, mindfulness oefeningen, enz.

Omdat veel van onze mensen zich eenzaam voelden tijdens de koude wintermaanden en voornamelijk ook tijdens Corona wilden we hen op deze manier een hart onder de riem steken met wat 'hersengymnastiek' 😊... Hieronder zien jullie alvast een positieve boodschap die we van een van onze maatwerkers mochten ontvangen naar aanleiding van dit bundeltje.

COMPLIMENTENDAG

1 maart ... Complimentendag! ... De 'Nationale Complimentendag' draait om het geven van oprechte aandacht en het tonen van persoonlijke waardering. Twee 'zaken' die niet te koop zijn, maar de mens (juist daarom) wel het diepst raken. Een mooi woordje, een bedankje, een schouderklopje... Het blijft hangen en het kan zoveel teweeg brengen...

Daarom organiseren we bij Lidwina een hele complimentenweek, een week lang niets dan warmte! Alle werklokalen, refters en vergaderzalen werden versierd met complimentjes! Niets dan goeie vibes op Lidwina!



MULTIFUNCTIONEEL WENSKAARTJE

Naar aanleiding van de vele feestelijke gelegenheden, zoals geboortes, huwelijken, jubilea, pensioenen, mooie prestaties, ..., wilden we onze felicitaties graag overbrengen met één multifunctioneel wenskaartje. Zo kwam het idee om onze eigen medewerkers een kaartje te laten ontwerpen, want er huist veel talent binnen Lidwina. Authentiek ten top! In ons Lidwintje en op onze interne Facebook-pagina lanceerden we een oproep om tekeningen en versjes/tekstjes te sprokkelen. Uiteindelijk ontstond zo het volgende kaartje. Een prachtige in Lidwina-kleuren getooide pauw, getekend door Renilde Abrahams, en een knap versje van Sandy Wils. Super bedankt, allebei! Wij zijn ook zo trots als een pauw op jullie.



SYNKROON GEEFT LIDWINA EEN REFERENTIEBEWIJS INCLUSIEVE ONDERNEMING

Sterpunt Inclusief Ondernemen vzw, de koepelorganisatie van organisaties die als werkplekarchitecten worden beschouwd, reikt elk jaar referentiebewijzen uit aan bedrijven die in samenwerking met een werkplekarchitect hebben ingezet op werkplekleren, job- en/of taalcoaching of tewerkstelling. Werkplekarchitecten zijn zelfstandige, niet winst-gedreven organisaties die onder hun eigen naam actief zijn op het vlak van opleiding, coaching en begeleiding op en naar de werkvloer. Omdat Lidwina de afgelopen jaren actief heeft samengewerkt met onder meer werkplekarchitect Synkroon, selecteerde die Lidwina voor een Referentiebewijs Inclusieve Onderneming 2021. Lidwina zet zich elke dag in om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt toch werkervaringskansen te bieden. Daardoor draagt Lidwina rechtstreeks bij tot de realisatie van vier Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen:

- SDG 1 – geen armoede
- SDG 4 – kwaliteitsonderwijs
- SDG 8 – waardig werk en economische groei
- SDG 10 – ongelijkheid verminderen

Bij Lidwina zijn we fier dat we het Referentiebewijs Inclusieve Onderneming in ontvangst mochten nemen. Het motiveert ons om onze missie en visie verder uit te dragen en waar te maken.

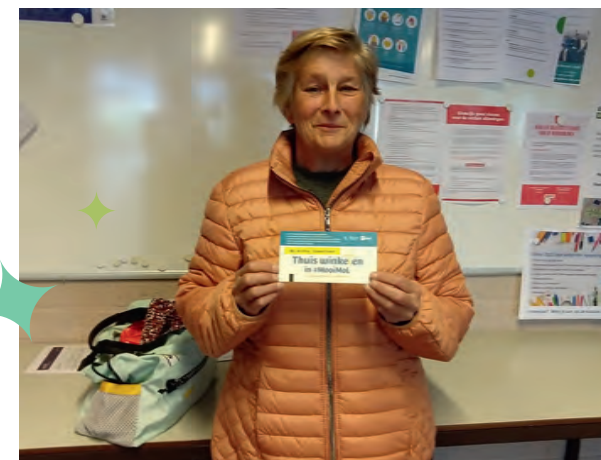


FOTOZOEKTOCHT MOL-RAUW

Het feestcomité organiseerde tijdens Corona een fotozoektocht in Mol-Rauw. De kandidaten kregen documenten mee met foto's van allerlei plekken of zaken die ze moesten terugvinden tijdens de wandeling. Ook werden er hints meegegeven voor tijdens de zoektocht.

De oplossingen werden dan binnengebracht. Een onschuldige hand trok dan vijf winnaars uit de juiste oplossingen. Deze vijf collega's wonnen een Mols kadooke van 10 euro om de Molse handelaars te steunen.

Op die manier hebben alle kandidaten toch wel een beetje gewonnen; ze konden allemaal een mooie uitgestippelde wandeling van 3,5km maken langs de prachtige Molse meren! De Kempense natuur, als dat geen geschenk is...



DECORATIE

Ons kantinepersoneel houdt ervan te decoreren, sfeer te scheppen... We hebben overal borden die zeer regelmatig leuke spreuken en tekeningen bevatten. En als er een gelegenheid is om te versieren, zijn de ref-ers versierd! Met Valentijn, Halloween, Pasen, Kerst, ... Noem maar op! En daar kunnen alle collega's van meegenieten! Een dikke merci aan de mensen van het kantinepersoneel om er zo vaak voor te zorgen dat Lidwina nog warmer en gezelliger is dan anders! 😊



26 BEDRIJVEN IN KEMPEN EN MECHELEN KRIJGEN VOKA-ERKENNING VOOR DUURZAAM ONDERNEMEN

Vandaag hebben 26 bedrijven uit de regio Mechelen en Kempen een Voka Charter Duurzaam Ondernemen ontvangen. De bedrijven hebben samen zo'n 400 acties ondernomen zoals het vergroenen van hun transport, het verminderen van hun CO²-uitstoot of het opzetten van een duurzaam productieproces. "Deze bedrijven wijzen de weg. Ze zijn voortrekkers in Europa", zegt Tom Laveren, gedelegeerd bestuurder van Voka Mechelen-Kempen.

Eén van deze 26 organisaties is Lidwina vzw! Al de organisaties hebben zich de voorbije jaren ingezet voor de 17 doelstellingen – of SDG's - vastgelegd door de Verenigde Naties. De doelstellingen gaan van behoorlijk bestuur, community relations, samenwerking met maatwerkbédrijven, talentontwikkeling tot een CO²-reductie of het duurzaam gebruik van water. "Een bedrijf dat drie keer een succesvol traject aflegt en laureaat is, binnen een periode van vijf jaar, kan uitpakken met een certificaat van de Verenigde Naties. Ze zijn dan officieel SDG Pioneer. Het VCDO-charter is een product van Voka MechelenKempen, in samenwerking met Cifal Flanders en met de steun van Fluvius en Pidpa.



FRIETKRAMEN ALS ALTERNATIEF VOOR HET PERSONEELSFEEST

Corona was nog steeds een beetje een spelbreker... Een echt personeelsfeest met >500 mensen in één ref-ter zat er nog niet in... Wel heeft ons Feestcomité de handen uit de mouwen gestoken en een leuk alternatief in elkaar gebokst. Op 22 en 23 september mocht iedereen tijdens de middag of na de namiddagshift aanschuiven voor een frietje, een snack en een drankje. Coronaproof én lekker!

DANKJEWEL aan iedereen die dit alternatief event mogelijk heeft gemaakt: Feestcomité, kantinepersoneel, onderhoudsafdeling en enkele vrijwilligers die zijn komen helpen... Bedankt allemaal. Jullie zijn top!



KERST OP LIDWINA, WARMTE VOOR IEDEREEN

Lidwina streeft ernaar om een warme en vooruitstrevende organisatie te zijn. Zeker in deze donkere dagen met corona op de loer, kunnen we wel wat extra lichtpuntjes en menselijke warmte gebruiken. Tijdens de afgelopen kerstperiode vierden we dat met echte kerstbomen in onze gangen, bureaus versierd in thema en lichtjesbomen op het terrein. We zorgden voor wens-kerstballen waarop collega's leuke of hartverwarmende kerstwensen konden achterlaten. Zo probeerde elk van ons een verschil te maken en een lichtpuntje voor een ander te zijn. Om het kerstverlof helemaal goed in te zetten, mochten alle Lidwina-medewerkers op donderdag 23 december om 15u stoppen met werken (i.p.v. anders om 16u30) én kregen ze een warm worstenbroodje.



LEIDERSCHAPSTRAJECT

In het kader van onze strategische doelstellingen hebben we een leiderschapstraject opgezet, gebracht door coach Hugo der Kinderen. Al onze omkaderingsleden doorlopen deze tweedaagse boeiende sessies. De opleiding startte op 4 mei 2021.

Welke thema's kwamen zoal aan bod? Enerzijds theoretische inzichten, zoals situationeel leidinggeven en transactionele analyse, en anderzijds praktische inzichten rond communicatie en omgangsvormen.

Met deze oefening willen we de deelnemers een beter inzicht geven in hun eigen gedrag, handvatten aanreiken voor hun persoonlijke ontwikkeling en leren om het gedrag van anderen beter te begrijpen. Op die manier kunnen we de onderlinge communicatie verbeteren en anderen ondersteunen/coachen zodat ook zij het maximale uit zichzelf halen. We zijn er van overtuigd dat er zowel voor je professioneel als je privéleven lessen uit getrokken kunnen worden. Het helpt ons allemaal om een betere versie van onszelf te worden.

Om er voor te zorgen dat deze zware investering in een positieve bedrijfscultuur niet verloren gaat, is het ieders opdracht om z'n eigen POP te maken. Deze POP vormt een basis voor jouw verdere persoonlijke ontwikkeling binnen Lidwina en deze POP zal het aanknopingspunt vormen voor de coaching door jouw direct leidinggevende.

Het traject loopt voor alle omkaderingsmedewerkers nog door tot en met de eerste helft van 2022.



VERHALENPROJECT

Lidwina wil haar missie-visie-strategie als het ware tot leven brengen door verhalen van medewerkers te beluisteren en in the picture te zetten. De verhalen zijn authentiek en worden door onze maatwerkers verteld. Pas als Zinspeling bvba klaar is met het schrijven en onze medewerkers hebben hun verhaal nagelezen en goedgekeurd, gaan wij in het verhaal op zoek naar rode draden en linken met onze missie-visie-strategie. Voor Lidwina zijn de verhalen van alle medewerkers bijzonder waardevol. Ze geven een inkijk in hoe zij bepaalde zaken ervaren en beleven, wat ze belangrijk vinden en wat ze wel en niet goed vinden. Op basis daarvan kan Lidwina dan nagaan of ze haar missie en visie waarmaakt en waar ze nog eventueel kan bijsturen.

Tot hier toe hebben we alvast aan 11 medewerkers van Lidwina gevraagd om hun verhaal te vertellen. Het gaat om maatwerkers, omkaderingsmedewerkers en de algemeen directeur.

De medewerkers die hun verhaal vertelden, gaven aan dat het fijn was om gehoord te worden en de kans te krijgen om even stil te staan bij je werk, leven, interesses, waarden, ... Een moment om feedback te geven, kansen te benoemen en je mening te laten horen. We willen dan ook alle deelnemers bedanken voor hun openheid en de prachtige, leerrijke verhalen die dat heeft opgeleverd.

Ook vond er een fotoreportage plaats met Duizend Woorden in de Lommelse Sahara. Onze mensen hebben hier enorm van genoten! Niet alleen van de omgeving, maar ook van hun eigenste 'moment de gloire'. We hebben bewust gekozen hen voor de foto's eventjes weg te halen uit de productieomgeving zodat ze helemaal hun authentieke zelf konden zijn. En waar kan dat beter dan in een stukje adembenemende natuur? Allemaal hebben ze al hun afgedrukte foto's en één ingekaderde vergroting overhandigd gekregen tijdens een één-op-één koffie bij de directeur.

Ons doel: Tegen de 60ste verjaardag van Lidwina 60 eerlijke, mooie, grappige, ontroerende en oprechte Lidwina-verhalen verzamelen. En deze kunnen later gebundeld worden in een boek.

Ontdek maandelijks een verhaal op onze website: <http://www.lidwina.eu/straffeverhalen>

We beloven dat het de moeite is!

Lidwina is een schat aan verhalen. Een schat die we maar al te graag ontdekken en koesteren.

Ter info: Intussen zullen naast medewerkers ook stakeholders die nauw betrokken zijn hun verhaal mogen vertellen. Ook hun visie op Lidwina is van onschatbare waarde. Zo hebben we intussen ook het uitgeschreven verhaal mogen ontvangen van één van de stichters die intussen nog steeds actief is als lid van onze algemene vergadering, Walter Opgenhaffen. Speciaal voor jullie lezers, volgt hieronder in dit jaarverslag de primeur van het verhaal ...



Vooruitkijken met een pionier van het eerste uur

2024 wordt een feestelijk jaar voor Lidwina. Dan zal het zestig jaar geleden zijn dat de eerste mensen aan het werk konden bij de Stichting. In 1964 gingen acht mensen met een fysieke beperking aan de slag in de Corbiestraat, het voormalig schoolhuis en nu de Wereldwinkel. Zes mannen vlochten biezenmatten. In een andere kamer werkten twee vrouwen aan naaimachines. Beelden en sferen van die pioniersdagen staan gegrift in het geheugen van mede-oprichter Walter Opgenhaffen. Zestig jaar later kijkt Walter nog altijd verwonderd naar Lidwina. 'Het zaadje van toen is uitgegroeid tot een prachtige boom. Dat is een fantastische evolutie.' Vandaag staat de organisatie opnieuw voor pioniersuitdagingen, vindt Walter. Want de samenleving heeft nood aan hernieuwde verbondenheid en solidariteit

We schrijven begin jaren '60. Walter, opgegroeid in het Waasland, studeerde af als psycholoog aan de Gentse Universiteit. In zijn afstudeerthesis had hij zich verdiept in intelligentie-onderzoek voor blinde en slechtziende mensen, in verschillende gespecialiseerde instituten in Vlaanderen. Kort nadien gaat hij aan de slag in het PMS (nu: CLB) in Turnhout, Geel en Mol. Daarnaast engageerde hij zich bij het CLG, waar hij mensen ondersteunde bij relatiemoeilijkheden en psychologische problemen. Walter was mede-oprichter van Zonnekind, een school voor buitengewoon onderwijs. Later werd daar ook Buso Galbergen opgericht, een school waar de afgestudeerden meestal werk vonden bij Lidwina. En hij gaf les aan de normaalleergangen aan het HIK in Geel.

'Ik heb altijd die drang gevoeld om mensen te helpen. Net zoals mijn vader dat ook deed. Ook vandaag heeft de samenleving nood aan verbondenheid en solidariteit.'



**Waar er verbondenheid onder de mensen is,
is er veerkracht.**

**en waar veerkracht is,
daar zijn we in staat om de ander te zien voor wat die werkelijk is.
Want achter het label van een beperking schuilt altijd
een schone, levendige, creatieve mens.**

PIONIEREN VOOR ARBEIDSKANSEN

Walter raakte betrokken bij een groep mensen die uitzochten hoe ze een beschutte werkplaats konden oprichten. 'Ik was echt enthousiast om in een groep bezielde mensen mee te kunnen werken aan een werkplaats voor gehandicapten', zegt Walter. Toen Stichting Lidwina van start ging, was Walter 27. Een jaar later werd hij directeur van het PMS-centrum in Mol. Lidwina groeide snel en verhuisde naar het voormalige postkantoor in de Hangarstraat, in de buurt van het PMS-centrum. Vanuit zijn bureel zag Walter de werknemers van Lidwina na het werk naar huis vertrekken. 'Ik zag de mensen in hun authentieke doen. Dat hele menselijke, die bijzondere manier van met elkaar omgaan. Spontaan. Ongeremd.' Walter lacht bij de herinnering.

Die sfeer is er nog altijd. Bij Lidwina wordt het leven gevierd. Met kerst. Carnaval. Verjaardagen. Of gewoon: met humor op de werkplek, gesprekken aan de bushalte. 'De medewerkers zijn hier graag. Je kunt dat zien. Je kunt dat voelen. Dat zegt veel over hoe goed het hier werken is.'

'Doorheen de jaren zijn mijn ogen echt opengegaan', zegt Walter. 'Als je mensen stimulansen biedt, als je ze kansen geeft om actief te zijn, dan wordt duidelijk dat er zoveel kracht in hen schuilt.' Lidwina groeide gestaag. Die ontwikkelingen hebben Walter altijd begeistert. Van acht naar vijfhonderd medewerkers: het vertelt van een behoefte in de samenleving én een dynamiek in de organisatie om daar altijd nieuwe antwoorden op te zoeken en mee te bewegen met wat de markt nodig heeft.

PIONIEREN VOOR EIGENTIJDSE DYNAMIEK

Die kwantitatieve groei lijkt de laatste jaren gestopt te zijn, zegt Walter, vooral omwille van regelgeving in de sector. De pioniersdynamiek blijft bestaan. 'Je ziet het aan de soorten activiteiten, die voortdurend veranderen. Aan de busjes met medewerkers die nu vanaf Lidwina vertrekken om in partner-bedrijven ondersteuning te bieden. Aan de infrastructuur die in volle ontwikkeling is.'

Die dynamiek is een geschenk voor de samenleving en zou dat nog meer kunnen worden, denkt Walter. Want hoe vanzelfsprekend maatschappelijke inzet van burgers vroeger was, hoe minder evident dat vandaag nog is. 'De mensen zijn materialistischer geworden. Veel meer gericht op zichzelf dan op de anderen. Ik wijd dat voor een belangrijk deel aan allerlei elektronische toestellen, zoals de smartphone en de pc, die onze aandacht opeisen.'

BIJDRAGEN AAN EEN VEERKRACHTIGE KEMPEN

Lidwina kan heel bewust een rol opnemen in de lokale gemeenschap, denkt Walter. Lidwina mag nog toegankelijker, opener worden voor de Molse gemeenschap. Door leslokalen ter beschikking te stellen bijvoorbeeld. Of door mensen uit Mol kansen te geven de binnenkant van Lidwina te leren kennen. 'Want zo kunnen we bij de mensen iets wakker maken. Een verlangen om bij te dragen aan de gemeenschap. Een bredere kijk ontwikkelen die verder gaat dan het eigen kleine leven. Om onze tijdsgeest te verzachten. Om solidariteit te doen groeien met mensen met een beperking. Om mensen met elkaar te verbinden.'

'Lidwina kan bij mensen een verlangen wakker maken om bij te dragen aan de gemeenschap. Om onze tijdsgeest te verzachten. Om solidair te zijn met mensen met een beperking.'

*In gesprek met Walter Opgenhaffen (*1937), mede-oprichter van Stichting Lidwina en tot op vandaag lid van de Algemene vergadering van het maatwerkbedrijf. Walter groeide op in Nieuwkerken-Waas in een eenvoudig en geëngageerd gezin. Op eigen (financiële) kracht was hij werkstudent psychologie aan de Universiteit in Gent. Een werkaanbieding bij het toenmalige PMS-Turnhout bracht hem naar de Kempen, waar hij een gezin stichtte en zich engageerde voor jongeren en kwetsbare mensen in de regio.*

Auteur: Griet Bouwen

7. AFKORTINGEN

ABVV: Algemeen Belgisch Vakverbond: socialistische vakbond.

ACS: Auto Controle Systeem: kwaliteitssysteem FAVV.

ACV: Algemeen Christelijk Vakverbond.

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

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

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

BW: Beschutte Werkplaats.

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

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

CPBW: Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

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

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

EFQM: European Foundation for Quality Management. Het EFQM-based kwaliteitsmodel, is een kwaliteitsmanagement-model 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 risico-beoordeling 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 eenpersoonlijk 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 kwaliteitsstelsysteem 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.

VTO: Vorming, Training en Opleiding

VUCA: Volatiel Uncertain Complex Ambigue, term van het Amerikaanse leger die onze huidige wereld beschrijft als een plek die erg snel verandert, waar veel onzekerheid heerst, die ingewikkeld is en dubbelzinnig.

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

Design - communicatiebureau

Phobos en Actor

Grotesteenweg 3A

2440 Geel

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.