

Hallo

jij daar!



Maatwerkbedrijven op de
Toekomstbeurs

Trots op onze projecten

60-jarig jubileum wordt
gevierd met Kansencampus

Lidwina goes elektrisch

Inhoud



p. 4

Gifvrij ratten - Strygoo
Open atelier



p. 5

Kernwaardentraject
Armoedewerkgroep
Thema-avonden
Kansencampus



p. 6

De creatie van een
Kansencampus



p. 9

Algemene vergadering
Hoog bezoek



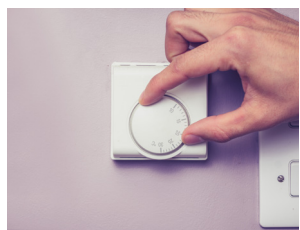
p. 10-11

Complimentendag
Molse kei 2022



p. 12-13

Elektrisch vervoer
Nieuwe preventieadviseur
Voedselveilige omgeving
Erkenning individueel maatwerk



p. 14-15

Energiebeleid
Nieuw loonhuis
Dossier nieuwbouw
Verlies van onze geliefde collega

Sinterklaas op bezoek

Dat we allemaal brave, lieve collega's hebben, dat wisten we al. Maar op 6 december 2022 volgde de ultieme bevestiging! Een gecharmeerde Sint en zijn vrolijke hulppieten kwamen langs bij Lidwina en strooiden met snoepgoed. Alle 535 werknemers ontvingen ook een lekker Sint-pakketje, mede mogelijk gemaakt door het feestcomité. Was het maar elke dag 6 december! ;-)

Maar ook de brandweer kwam op bezoek

Onze burens van de brandweer brachten eind december 2022 een bezoekje aan Lidwina. Ze kregen een korte presentatie van onze activiteiten en een rondleiding doorheen enkele afdelingen. Daarna trakteerden we de brandweerhelden nog op een drankje, want dat is wat goede burens doen, toch? Het bezoek was een leerrijke avond voor beide partijen, fijn jullie te hebben mogen ontvangen!



Kerst & Nieuw

De laatste dag voor een collectief verlof is het traditie bij Lidwina om het werk iets vroeger neer te leggen dan anders en het verlof in te gaan met een lekker worstenbroodje. Dat was op vrijdag 23 december 2022 niet anders! En ook het nieuwe jaar hebben we al feestend ingezet met een nieuwjaarsreceptie op 13 januari waarbij al onze 544 medewerkers konden genieten van een drankje en een heerlijk pastabuffet. Samen klonken we op een fantastisch 2023!

Lidwina op de Toekomstbeurs

Samen met onze collega-maatwerkbedrijven A-Kwa-draat en Kaliber namen wij op 8 maart 2023 deel aan de Toekomstbeurs, een initiatief georganiseerd door Kempense secundaire scholen buitengewoon onderwijs. De beurs vond plaats op de campus van Thomas More Turnhout. Samen beantwoordden we vragen van de leerlingen (en ouders) over werken en hun toekomst. Ook kregen alle leerlingen die onze stand passeerden een goodiebag, die onze naadafdeling eigenhandig maakte, gevuld met allerlei documenten die een duidelijker beeld geven van onze organisatie. We hopen uiteraard dat we enkele leerlingen hebben kunnen warm maken voor onze organisatie en dat zij ons team ooit komen versterken!

SAVE THE DATE

Op 1 oktober 2023 zal onze naadafdeling in the picture gezet worden op de Voka Openbedrijvendag. Noteer het alvast in je agenda, iedereen is welkom!

BACK

THROW





TROTS OP ONZE PROJECTEN

GIFVRIJ RATTEN VANGEN DANKZIJ STRYGOO

Sinds enige tijd assembleren wij de SmarTrap voor Strygoo uit Geel. De SmarTrap is een innovatief systeem waarmee je ratten kan vangen zonder gif en die volledig vanop afstand te monitoren is. Het systeem van Strygoo wordt ondertussen toegepast in 5 landen en 40 Vlaamse steden en gemeenten. Nu maken wij de SmarTrap ook toegankelijk voor particulieren en bedrijven die op zoek zijn naar een alternatief voor vergif. Lidwina zorgt dan ook voor de volledige dienstverlening van het concept: van opvolging, tot lediging en heropstart van de gebruikte vallen. Dit project versterkt in die zin ook de inclusie van ons maatwerkbedrijf in de lokale gemeenschap, want zo leren de burgers en (maat)medewerkers elkaar kennen. Het Lokaal Fonds erkende dit project dan ook met een opstart subsidiëring voor de aankoop van onze eerste vallen.

✉ info@lidwina.eu



SAMENWERKING MET OPEN ATELIER

Vorig jaar zijn Lidwina en Open Atelier operationeel begonnen samenwerken. Open Atelier is een vzw, maar zonder maatwerkstatuut. Ze hebben vestigingen in Pelt, Lommel en Turnhout en richten zich op de industriële omgeving zoals metaal, hout, confectie, assemblage en logistiek. Ze zijn ontstaan om jongeren met onderwijsmoeilijkheden op te leiden en te laten doorstromen naar bedrijven. Hun medewerkers blijven daarom ook nooit lang in dienst. In beide richtingen hebben Open Atelier en Lidwina al enclaves voor elkaar ingevuld en konden we enkele opdrachten uitwisselen. Momenteel bekijken we hoe we deze samenwerking verder kunnen uitdiepen met aandacht voor de specifieke focus van beide bedrijven!



TIJD VOOR ACTIE!



Armoedewerkgroep

Vanwege een thema-avond rond armoede hebben enkele van onze omkaderingsmedewerkers de 'armoedewerkgroep' op poten gezet. Met dit initiatief willen ze onze maatwerkers een hart onder de riem steken nu het financieel onzekere tijden zijn. Er worden onder meer besparingstips gegeven in ons intern krantje 't Lidwientje en er worden laagdrempelige activiteiten georganiseerd zoals bv. een spelletjesavond waar mensen gezellig kunnen samenzijn.

Thema-avonden

Om flexibel te kunnen inspelen op de vormingsvragen van omkaderingsmedewerkers heeft Lidwina enkele thema-avonden georganiseerd. Iedere maand komt er een ander thema aan bod gaande van armoede, verslavingsproblematiek, grenzen stellen en assertiviteit, verstandelijke beperking, enz. Hiervoor werken we samen met Groep Maatwerk, die verschillende lesgevers afvaardigt die over specifieke expertises beschikken. De thema-avonden zijn interactief en behandelen zowel theorie als praktijk!



Kernwaardentraject

Momenteel loopt er bij Lidwina een kernwaarden-traject, en hiervoor hadden we de hulp nodig van onze maatwerkers. Zij werden bevraagd naar wat ze belangrijk vinden om zich goed te voelen op de werkvloer. We gingen hiermee aan de slag en dat resulteerde in twee omkaderingsdagen die in januari plaatsvonden. De waarden zullen ingebed worden in heel onze organisatie, ons HR-beleid en zijn bv. al geïmplementeerd in onze vergaderpolicy. Op die manier willen we dat Lidwina een aangename werkomgeving is voor iedereen!

WEERHOUDEN WAARDEN:

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1. Respect | 4. Mensgericht |
| 2. Groei | 5. Engagement |
| 3. Professionaliteit | |

Deze waarden willen we omkaderen met drie extra begrippen

- **vertrouwen:** een noodzakelijke voorwaarde om te kunnen samenwerken
- **communicatie:** de olie die onze waardenmotor smeert
- **positiviteit:** de stijl die we allemaal hanteren

Kansencampus

Lidwina wil een ecosysteem creëren van interdisciplinair samenwerkende organisaties die de drempel naar tewerkstelling zo laag mogelijk houden. Elke partner vertrekt daarbij vanuit zijn eigen expertise en speelt een rol bij het ontzorgen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die te kennen geven dat ze willen werken.

“

Met de Kansencampus willen we een plaats creëren waar de mens geldt als maatstaf van het werk en niet waar het werk als maatstaf voor de mens gezien wordt.

Fotografie: Duizend woorden



”

De creatie van een Kansencampus

algemeen directeur Kris Ooms licht toe:

Het waarom: een uniek momentum

“In september 2024 viert Lidwina haar 60-jarig jubileum. Bovendien gaan we de volgende jaren een volledig nieuw hoofdgebouw neerzetten. Een momentum om na te denken over wat we als organisatie willen en wat we kunnen betekenen voor de maatschappij.

Jan Rotmans, transitiefilosof die al 30 jaar bezig is met klimaatverandering, stelt het zo: we leven niet in een tijdperk van verandering, we beleven een verandering van tijdperk. Ik geloof daar hoe langer hoe meer in. Je kunt daar angstig op reageren, of je kunt het als een unieke kans zien daar getuige van te zijn. Ik kies voor dat tweede en wil proberen binnen mijn mogelijkheden en beperkingen daar een steentje toe bij te dragen. Persoonlijk heb ik de ambitie voor Lidwina de fundamenten te leggen voor de volgende 40 jaar, zodat zij die verandering van tijdperk kan overleven. Maar het is geen evidente spreidstand: het voelt soms een beetje als een brug bouwen terwijl je erover aan het lopen bent.

Samenwerking en duurzaamheid worden in heel die transitie essentieel om wendbaar en weerbaar te blijven in een ‘VUCA-wereld’ (VUCA staat voor volatiel, uncertain, complex, ambigu, nvdr). In een eerste fase van de realisatie van onze Kansencampus, hebben we onze gebouwen van de afdeling groenzorg gerenoveerd. Momenteel creëren we een nieuwbouw voor een aantal van onze ateliers en magazijnen. Zo hebben we op de plek waar ons huidige hoofdgebouw staat in de toekomst meer ruimte dan we zelf gebruiken. Het lijkt niet meer dan logisch die deels ter beschikking te stellen. Vanuit dat momentum en vanuit onze missie, creëerden we een nieuwe toekomstvisie voor Lidwina en haar omgeving. Het concept van de Kansencampus - het resultaat van alles wat ik de afgelopen 30 jaar gezien en geleerd heb - was geboren.

Het wat: een holistische visie en vier pijlers

Met de Kansencampus willen we een plaats creëren waar de mens geldt als maatstaf van het werk en niet waar het werk als maatstaf voor de mens gezien wordt. Wat dat betreft bekleden we als maatwerkbedrijven vandaag al een unieke positie. We moeten stoppen met onszelf te ‘verassepoesteren’. Wij zijn volwaardige economische spelers, die gespecialiseerd zijn in iets waar andere bedrijven geen ruimte voor hebben: de tewerkstelling van kansengroepen. De subsidies die we daarvoor krijgen zijn trouwens ‘peanuts’ vergeleken met wat pakweg farmabedrijven jaarlijks binnenrijven. De toekomstige Kansencampus is gebouwd op vier pijlers: tewerkstelling, persoonlijke ontwikkeling, inclusie en maatschappelijke relevantie via duurzaamheid en brede toegankelijkheid. Wat de pijler tewerkstelling betreft, willen we zoveel mogelijk drempels naar werk wegnemen. Iedereen die wil werken, moet hier terecht kunnen. En dit los van statuten of werkvloeren. Hier moet een interdisciplinair team aanwezig zijn dat ervoor zorgt dat ieder hier een plek kan vinden. Ook vergeten doelgroepen zoals bv. 55+, burn-out, werkstraffen, ...moeten hier een plaats krijgen. Om dit te realiseren, willen we een structurele aanwezigheid van andere tewerkstellingsdiensten zoals lokaal bestuur, VDAB, GTB, ... Door de samenwerking met andere organisaties, willen we een diverser aanbod van werkvloeren creëren (vb. catering) en moet ‘interne’ doorstroom een grotere kans krijgen. Waarom zouden we bijvoorbeeld geen verschillende ploegen groenzorg maken: een ploeg ‘maatwerk’ en een ‘reguliere’ ploeg die hetzelfde rendement moet halen als groenzorgbedrijven in het reguliere circuit. Dit biedt veel meer zekerheid naar tewerkstelling voor de doorstromers. Als het doorstroomtraject niet goed verloopt, kunnen ze gemakkelijker terugvallen op de maatwerksector.

De creatie van een Kansencampus

Dit biedt ook in omgekeerde richting mogelijkheden: ook de zwakste profielen moeten op die campus aan boord kunnen blijven. Mensen moeten hier van hun afstuderen tot hun pensioen een job op maat kunnen vinden.

De tweede pijler, namelijk persoonlijke ontwikkelingskansen, willen we creëren door het uitwerken van een VTO-campus (vorming, training en opleiding, nvdr). Het behoud van competenties is daarbij evenwaardig aan groei. Via samenwerking willen we ons eigen aanbod uitbreiden. Opleidingsinstanties zoals Thomas More (CVO HIK), VDAB, Groep Maatwerk kunnen een plaats krijgen op onze campus.

De derde pijler is de creatie van een inclusieve campus. Inclusie is een containerbegrip dat niet altijd correct gebruikt wordt. Enclavewerk bijvoorbeeld is vaak geen inclusie, dat is meestal integratie. Binnen enclaves – hoe waardevol ook – worden onze mensen nog te vaak apart tewerkgesteld. Echt inclusief wordt het pas wanneer onze mensen schouder aan schouder met de werknemers van de klant werken. Waar ik van droom is een atelier op onze campus waar organisaties zoals begeleid wonen of dagcentra hun mensen laagdrempelige activiteiten kunnen aanbieden. Zelf kunnen wij dat niet rendabel organiseren, maar samen is dat misschien wel mogelijk en op die manier kunnen mensen werkervaring opdoen.

De vierde pijler ten slotte is kansen creëren voor meer maatschappelijke impact via een duurzame en breed toegankelijke en bruisende campus. Dit houdt naast het neerzetten van duurzame gebouwen onder andere in dat we onze gebouwen – ook buiten de kantooruren – maximaal toegankelijk maken, bijvoorbeeld als vergaderlocatie voor andere organisaties of als evenementenruimte. Door gebouwen te delen en synergiën te creëren, vergroot je immers de efficiëntie. Ik droom daarbij ook van een sociaal restaurant – met participatie van de gemeente – waar we onze mensen de kans bieden ervaring op te doen in de horeca en waar mensen uit de omgeving kunnen komen eten.

Het hoe: samenwerking en budgetten

Lidwina heeft altijd nauwe banden onderhouden met haar stakeholders en heeft door de jaren een mooie campus uitgebouwd. We hebben intussen reeds heel wat gesprekken met verschillende actoren gevoerd over de Kansencampus. Er is grote interesse en sommige actoren hebben ook al een zeker engagement uitgesproken.

Maar tegelijkertijd creëren we voor een stuk wel complexiteit door alle nieuwe samenwerkingsverbanden die we willen opzetten. Dat is meteen ook de grootste vijand van het project. Er zal een groot engagement nodig zijn om dit alles samen te puzzelen tot een coherent ecosysteem. In die zin is het wel een beetje masochistisch wat we willen doen (lacht).

Ook het financiële plaatje wordt een uitdaging. Organisaties die we benaderen zijn enthousiast, maar geven vaak ook aan dat ze geen middelen hebben om hierin te investeren. Dus we gaan middelen moeten zoeken waar ze zijn: bij particulieren, bij overheden, ... Mijn eerste uitdaging is voldoende middelen te genereren om een projectcoördinator aan te nemen. Tegen eind 2023 zou die in dienst moeten zijn en tegen ons 60-jarig jubileum zou er ook een 'coalition of the willing' moeten zijn. En tegen uiterlijk 2030 zouden we de Kansencampus gerealiseerd willen zien. We weten wat gedaan!"

OVERLEG MET CVO HIK EN PROVINCIE ANTWERPEN IN HET KADER VAN DE KANSENCAMPUS

In oktober was er een overleg met de directie van Centrum voor Volwassenenonderwijs HIK over een mogelijke samenwerking in het kader van onze Kansencampus. De toekomstvisies van de twee organisaties bleken heel complementair zijn, en momenteel onderzoeken we welke rol zij op onze toekomstige Kansencampus kunnen spelen!



Algemene vergadering met boeiende gastspreker

In december 2022 vond bij Lidwina de algemene vergadering plaats met als gastspreker Geert Van Hootegem, docent arbeidssociologie aan de KU Leuven en algemeen directeur van HIVA. De lezing werd opengesteld voor onze omkadering met als thema: evolutie van leiderschap, met referenties naar maatwerkbedrijven. De receptie werd verzorgd door de richting Voeding & Horeca van Sint-Lutgardis uit Mol. Het was een boeiende en leerrijke editie!



HOOG BEZOEK

En ook Servais Verherstraeten kwam langs

Op 23 februari kwam Servais Verherstraeten op bezoek bij Lidwina. Wij zijn heel dankbaar dat hij in zijn drukke agenda tijd heeft vrijgemaakt om zijn kennis over ons Molse maatwerkbedrijf te actualiseren!



WORK HARD, PLAY HARD

Complimentendag

1 maart was het Complimentendag, en dat laten we bij Lidwina niet zomaar voorbijgaan. Het feestcomité zorgde ervoor dat alle 544 werknemers een kaartje met een complimentje op kregen. En we hebben ons niet ingehouden... Er waren opvallend meer glimlachjes en fonkelende oogjes te bespeuren! Want geef nu toe, wie wordt er nu niet warm van een mooi compliment?



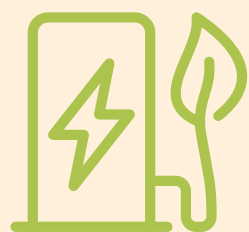
Molse Kei 2022

De Molse Kei is een jaarlijkse uitreiking van UNIZO Mol aan een plaatselijke onderneming die de gemeente in de ruime regio op de kaart zet. De Molse Kei winnaars worden gekozen door andere ondernemers in Mol. Lidwina was zeer vereerd met haar (onverwachte) nominatie. De andere twee genomineerden waren Publimo en Speelplaatsmeubel, en het is die laatste die werd uitgeroepen tot winnaar. Een welgemeende proficiat van Lidwina!

In onze mailbox: van een ex-werknemer



"Het was voor mij een grote eer om bij Lidwina te mogen werken en zeer leuk dat ik een kans kreeg om mezelf te bewijzen. Ik had toffe collega's en bazen om mee samen te werken. Hoewel ik liever voormiddagen werk, heb ik verder niets te klagen. Zo leerde ik tenminste iets nieuws en kon ik ervaring opdoen. Bedankt daarvoor! Ik wens jullie allemaal het beste in het leven."



ACHTER DE SCHERMEN

Lidwina goes elektrisch

Bij Lidwina starten we met de omschakeling van diesel naar volledig elektrisch aangedreven minibussen om zo de ecologische voetafdruk te beperken. Zo hebben we sinds kort vier nieuwe Citroën ë-Jumpy's die nul gram CO2 of andere schadelijke stoffen uitstoten. We investeerden hiervoor ook in laadpalen.

Nieuwe preventieadviseur

In april start onze nieuwe preventieadviseur, Ruud Peeters. Ruud komt uit Dessel en heeft reeds ervaring als preventieadviseur niveau 2 bij een ander maatwerkbijrijf. Hij heeft dus een hart voor de sector en dat vinden wij als warme organisatie zeker en vast een meerwaarde. Van harte welkom Ruud!



Voedselveilige omgeving

Naar goede gewoonte werd Lidwina ook dit jaar geaudit door de firma Lloyd's voor het behalen van het IFS-certificaat. We behaalden de mooie score van 97,05%!



Erkenning individueel maatwerk

Met de maatregel 'individueel maatwerk' (IMW) wil de Vlaamse Overheid de kansen op de reguliere arbeidsmarkt verhogen voor personen met een arbeidsbeperking. Lidwina heeft deze erkenning aangevraagd en ontvangen!

Wat betekent dit voor Lidwina? Sowieso kunnen we medewerkers met individueel maatwerk tewerkstellen. De focus voor deze medewerkers blijft een tewerkstelling binnen een reguliere context. Maar Lidwina kan voor sommigen van hen misschien een mooie opstap betekenen om vervolgens door te stromen. Anderzijds zullen we ook onze kennis en expertise ten dienste stellen van niet-maatwerkbijrijven. Zij kunnen dan rekenen op onze know how om hun medewerkers met individueel maatwerk op een professionele wijze te begeleiden.

Daarnaast heeft Lidwina ook een erkenning als begeleider arbeidsmatige activiteiten (AMA) aangevraagd. Arbeidsmatige activiteiten verwijzen naar een zinvolle dagbesteding voor mensen die nog niet betaald aan het werk kunnen. Voor deze mensen is de stap richting arbeid vaak groot en dan kan een tussenstap via arbeidzorg een mooi alternatief zijn!



GAS
-40%

ELEKTRICITEIT
-23%

Energiebeleid

Naar aanleiding van de stijgende energieprijzen in 2022 herbekeek ook Lidwina haar energiebeleid. Eerst op de agenda stond het gasverbruik. Alle installaties werden tegen het licht gehouden, onnodige verwarming werd uitgeschakeld, iedereen werd gevraagd om de thermostaten in de afdelingen een graadje lager in te stellen, thermostatische kranen werden gelimiteerd en de instellingen van de thermostaten gecorrigeerd of zaken werden gerepareerd waar nodig. Het resultaat? Vanaf oktober 2022 tot en met eind februari 2023 werd er 40% minder verbruik gemeten!

Vervolgens was het de beurt aan die andere energievreter: elektriciteit. We deden aan sensibilisering om bij het verlaten van een lokaal het licht te doven, haalden de elektrische bijverwarming in de burelen weg en investeerden in LED-verlichting. Wat hiervan het resultaat was? Vanaf oktober 2022 tot en met februari 2023 werd er 23% minder verbruik gemeten.

De volgende stap in duurzaam omgaan met bedrijfsmiddelen zal gericht zijn op het waterverbruik. **To be continued!**



Nieuw loonhuis

Onze omkadering kaartte aan dat er een gevoel van onrechtvaardigheid was met betrekking tot het toenmalige loonhuis. We zijn aan de slag gegaan met de statements van onze medewerkers en hebben dit verder onderzocht. Dit project startte met een functieweging- en classificatie. Hiervoor namen we een professionele partner, Optimor, onder de arm. De functieweging en -classificatie maakten we in nauwe samenwerking met de secretarissen van de vakbond, vakbondsafgevaardigden, medewerkers en functieclassificatiedeskundigen van de vakbond. Dit gaf ons de nodige inzichten om een nieuw loonhuis te bouwen met als basis onze nieuwe functieclassificatie. Op 10 januari 2023 gaven we met een toelichting aan het personeel het startschot aan dit nieuwe loonhuis. Maar het werk is nog niet af; nu gaan we ook voor onze maatwerkers aan de slag!



Dossier nieuwbouw

PFAS is de verzamelnaam voor een groep van chemische stoffen. Deze groep van chemische stoffen is door mensen gemaakt en komt van nature niet voor in het milieu. Voorbeelden van PFAS zijn PFOA en PFOS, die tot 2010 werden gebruikt in blusschuim. Het oefenen met dit blusschuim maakt dat de brandweersite van Mol -dat gelegen is naast Lidwina- momenteel als verontreinigde site staat aangeduid op de GEO-kaarten van Vlaanderen. Rond deze verontreinigde sites worden cirkels getrokken waarbinnen men de verdere verspreiding van PFAS in de bodem en het grondwater wil onderzoeken. Onze nieuwbouw in de Nijverheidstraat valt volledig in deze cirkels. Vooraleer we dus mogen starten aan de bouw, moeten we aantonen met allerlei testen dat onze bouwactiviteiten geen verdere verspreiding van PFAS veroorzaken. Eenmaal deze hindernissen genomen zijn -die toch wel voor een jaar uitstel hebben gezorgd- gaan we terug van start met onze bouwaanvraag en het uitrollen van de nodige bouwplannen in samenwerking met ons Architectenbureau Archipelago.

Verlies van onze geliefde collega



Droevig melden we het overlijden van Wouter Maes, onze collega van de display-afdeling. Wouter is onverwacht overleden op 10 januari 2023. Hij was 44 jaar en werkte sinds 2011 bij Lidwina. Wouter was een fijne kerel waar je op kon bouwen en was altijd alert bezig met zijn werk. Het is een gemis dat we allemaal op ons eigen tempo willen verwerken. Veel sterkte aan alle collega's, familie en vrienden van Wouter.

Rust zacht, Wouter.



**GREEN
PACKAGING
WOOD
FOOD
SOLUTIONS
SERVICES
NEEDLEWORK
CLEANUP**



Postelarenweg 213
B-2400 Mol
+32(0)14 330 660

info@lidwina.eu

www.lidwina.eu