



**“Ik ben een vlinder,  
ik sla mijn vleugels uit  
waar ik nodig ben.”**

**Jaar- en  
duurzaamheidsverslag  
2 0 2 2**



# JAAR- EN DUURZAAMHEIDSVERSLAG

## 2022

## Inhoud

|                                                                                                                                                                                    |    |                                                                                                                                                         |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Voorwoord                                                                                                                                                                       | 4  |                                                                                                                                                         |    |
| 2. Organisatie                                                                                                                                                                     | 6  |                                                                                                                                                         |    |
| 2.1 Identificatie en juridische vorm                                                                                                                                               | 6  |                                                                                                                                                         |    |
| 2.2 Missie, visie, kernwaarden en strategie                                                                                                                                        | 6  |                                                                                                                                                         |    |
| 2.3 Organisatiestructuur                                                                                                                                                           | 10 |                                                                                                                                                         |    |
| 2.3.1 Algemene vergadering                                                                                                                                                         | 10 |                                                                                                                                                         |    |
| 2.3.2 Raad van bestuur                                                                                                                                                             | 11 |                                                                                                                                                         |    |
| 2.3.3 Organogram (31-12-2022)                                                                                                                                                      | 13 |                                                                                                                                                         |    |
| 2.3.4 Directieteam                                                                                                                                                                 | 14 |                                                                                                                                                         |    |
| 2.3.5 Werknemersvertegenwoordiging                                                                                                                                                 | 15 |                                                                                                                                                         |    |
| 2.3.6 Afdelingen Lidwina                                                                                                                                                           | 17 |                                                                                                                                                         |    |
| 3 Medewerkers centraal                                                                                                                                                             | 18 |                                                                                                                                                         |    |
| 4 Klanten                                                                                                                                                                          | 22 |                                                                                                                                                         |    |
| 4.1 Initiatieven van klanten                                                                                                                                                       | 22 |                                                                                                                                                         |    |
| 4.2 Mooie projecten                                                                                                                                                                | 22 |                                                                                                                                                         |    |
| 5 Strategische doelstellingen (SDG-kader)                                                                                                                                          | 26 |                                                                                                                                                         |    |
| 5.1 We werken in een cultuur van vertrouwen, respect en samenwerking                                                                                                               | 26 |                                                                                                                                                         |    |
| 5.2 We voeren een personeelsbeleid op maat voor alle maatwerkers gericht op groei van hun talenten en competenties (o.a. persoonlijke ontwikkelingsplannen voor alle medewerkers). | 28 |                                                                                                                                                         |    |
| 5.2.1 Medewerkers                                                                                                                                                                  | 29 |                                                                                                                                                         |    |
| 5.2.2 Subsidies                                                                                                                                                                    | 29 |                                                                                                                                                         |    |
| 5.2.3 Evolutie personeelsbestand                                                                                                                                                   | 30 |                                                                                                                                                         |    |
| 5.2.4 Ontwikkeling                                                                                                                                                                 | 33 |                                                                                                                                                         |    |
| 5.3 We zijn toonaangevend op vlak van veiligheid en welzijn                                                                                                                        | 35 |                                                                                                                                                         |    |
|                                                                                                                                                                                    |    | 5.3.1 Preventie                                                                                                                                         | 39 |
|                                                                                                                                                                                    |    | 5.3.2 Milieu                                                                                                                                            | 40 |
|                                                                                                                                                                                    |    | 5.3.3 Energieverbruiken                                                                                                                                 | 41 |
|                                                                                                                                                                                    |    | 5.4 We voorzien optimale ergonomische en technologische ondersteuning van de activiteiten en de medewerkers (o.a. IT en robotica).                      | 42 |
|                                                                                                                                                                                    |    | 5.5 We creëren een campus waar gebouwen en infrastructuur ergonomisch, duurzaam, polyvalent en modulair zijn.                                           | 45 |
|                                                                                                                                                                                    |    | 5.6 We leveren kwalitatief hoogstaande producten en diensten op maat van de klant, geborgd in ons kwaliteitsbeleid.                                     | 47 |
|                                                                                                                                                                                    |    | 5.7 We creëren continu tewerkstelling, o.a. via eigen producten en diensten.                                                                            | 49 |
|                                                                                                                                                                                    |    | 5.8 We zijn een sterk merk via goede branding en marketing.                                                                                             | 50 |
|                                                                                                                                                                                    |    | 5.9 We werken duurzaam samen met de omgeving (buren, lokale besturen, maatwerkbedrijven en andere bedrijven). Dit wordt geborgd in ons omgevingsbeleid. | 51 |
|                                                                                                                                                                                    |    | 5.10 We blijven een financieel gezond bedrijf (positieve rendabiliteit).                                                                                | 54 |
|                                                                                                                                                                                    |    | 6. Afkortingen                                                                                                                                          | 56 |



# 1. VOORWOORD

“Ik ben een vlinder, ik sla mijn vleugels uit waar ik nodig ben.”

Lidwina maatwerker Christophe Bonami

Ook in 2022 hebben we stappen gezet naar een warmer en duurzamer Lidwina. In dit jaar- en duurzaamheidsverslag geven we graag meer info over onze realisaties.

De voorbije jaren kregen we Corona op ons pad en daarna de energiecrisis ten gevolge van de oorlog in Oekraïne. Gelukkig heeft Lidwina tot op heden deze crisissen goed doorstaan. Wat we echter evenmin verwacht hadden, was dat PFAS<sup>1</sup> ons nieuwbouwdossier voor de Nijverheidsstraat 17 zou vertragen. Deze stof is immers aanwezig in bepaalde blusschuimen die de brandweer gebruikte in de brandweerkazerne van Mol. Daar werd helaas dan ook een ernstige vervuiling vastgesteld, zodat Lidwina en burens werden gevat in een veiligheidsperimeter van 500 meter rondom de kazerne. Verder in dit jaar- en duurzaamheidsverslag kan u lezen wat de stand van zaken is in dit dossier.

Op 30 september 2022, tijdens het Lidwina personeelsfeest, hebben we niet alleen gefeest maar ook creatief gewerkt rond de kernwaarden van Lidwina. Begin 2023 is dit verder uitgewerkt op de omkaderingsdagen. Op deze manier hebben alle medewerkers hun schouders mee onder dit initiatief kunnen zetten, stroomopwaarts en stroomafwaarts. De afgeklopte kernwaarden zijn uiteindelijk geworden: **respect, groei, professionaliteit, mensgericht en en-**

**gagement.** Deze waarden willen we omkaderen met 3 extra begrippen: **vertrouwen**, een noodzakelijke voorwaarde om te kunnen samenwerken, **communicatie**, de olie die onze waardenmotor smeert en **positiviteit**, de stijl die we allemaal hanteren. We gaan hier uiteraard verder mee aan de slag, want het is onze ambitie om deze waarden en normen sterk in te bedden in onze werking. De leiderschapscultuur zal op deze wijze vanuit de basis geïnspireerd worden.

Daarnaast zijn we ook trots op ons nieuwe loonhuis voor omkadering. We creëren hiermee een duurzame, logische, transparante en rechtvaardige verloningsstrategie voor de verdere toekomst. Hier en daar zijn nog enkele ‘anomaliën’ uit het verleden die zullen moeten uitdoven. De constructieve gesprekken met de syndicale delegatie hebben geleid tot een akkoord dat we lieten ingaan op 01-01-2023. Het akkoord is door werkgever en vakbonden samen voorgesteld aan de personeelsleden. Over de extralegale voordelen werd een stemming georganiseerd; 87% van de aanwezigen stemden voor het akkoord.

Lidwina blijft sterk inzetten op duurzaamheid. In 2020 en 2021 behaalden we het VCDO<sup>2</sup> label en we geloven dat we ons actieplan 2022 ook grotendeel uitgevoerd hebben. We hebben de SDG's<sup>3</sup> prominenter vermeld op onze strategische prioriteiten voor 2023 en ook dit



jaar- en duurzaamheidsverslag zal stilaan vervellen tot een duurzaamheidsverslaggeving. De ernst- en frequentiecijfers in 2022 waren niet zo goed. Door de aanwerving van een extra preventieadviseur in het begin van 2023 willen we hier in 2023 nog meer focus op leggen.

Bovendien krijgen we heel wat positieve reacties van stakeholders op onze visienota over de Kansencampus en we koesteren de hoop om subsidies te vinden om het mogelijk te maken een projectcoördinator te kunnen aanwerven. Leuk is dat de nota ook opgepikt werd door Groep Maatwerk<sup>4</sup>.

De uitzonderlijk hoge inflatie en de zware kostenverhogingen voor energie en grondstoffen stellen onze rendabiliteit op de proef. We volgen deze situatie op de voet en nemen de nodige maatregelen om kosten onder controle te houden en rendementen te verhogen o.a. via indexering van onze prijzen waar mogelijk. Het effect van de genomen maatregelen zorgt er voor dat het boekhoudkundig resultaat van Lidwina in 2022 positief blijft. Lidwina blijft tot op vandaag een financieel gezond bedrijf. Het past hier om ook onze klanten hiervoor te bedanken. Onze NPS score was 59, wat o.a. betekent dat onze klanten zeer tevreden zijn over de kwaliteit en flexibiliteit die Lidwina levert.

Tot slot willen we graag ons verhalenproject nog even in het daglicht zetten. Onze verhalenwevers interviewen onze medewerkers en onze stakeholders en geven dat in warme en unieke verhalen. In onze financiële balans gaat u geen post vinden die de immateriële rijkdom becijfert die ons ‘verhalenproject’ ons oplevert. Maar we tillen er wel onze medewerkers en stakeholders mee op en laten ons door hen inspireren, dat kan niet in een cijfer gevat worden, maar wel in één mooie zin: “Ik ben een vlinder, ik sla mijn vleugels uit waar ik nodig ben”. Deze zin illustreert perfect wat we bedoelen met onze nieuwe baseline:

**‘content door talent’**

**Kris Ooms en Johan Baert,**  
Algemeen directeur en voorzitter van Lidwina

<sup>1</sup> Poly- en perfluoralkylstoffen (vaak afgekort als PFAS) is een verzamelnaam voor meer dan 6000 stoffen waarin onder andere een combinatie van fluorverbindingen en alkylgroepen voorkomen. Ze kunnen zich ophopen in organismen en enkele PFAS zijn mogelijk kankerverwekkend.

<sup>2</sup> Voka Charter Duurzaam Ondernemen

<sup>3</sup> SDG: 17 sustainable development goals van de Verenigde Naties (werelddoelen voor duurzame ontwikkeling)

<sup>4</sup> Groep Maatwerk is een van de twee werkgeverskoepels van maatwerkbedrijven (andere koepel is Herwin)

## 2. ORGANISATIE

### 2.1 Identificatie en juridische vorm

**Lidwina vzw**

**Hoofdzetel:** Postelarenweg 213 – 2400 Mol

**Website:** [www.lidwina.eu](http://www.lidwina.eu)

**E-mail:** [info@lidwina.eu](mailto:info@lidwina.eu)

**Ondernemingsnummer:** 0407 601 720

**Oprichtingsdatum:** 1 september 1964

**Erkenningsnummer Maatwerkbedrijf:** 110118

### 2.2 Missie, visie, kernwaarden en strategie

#### Missie

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

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

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

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

#### Visie

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

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

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

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



© Duizend Woorden fotografie



# Kernwaarden

Lidwina zit midden in een traject rond kernwaarden. Er werd een projectgroep op poten gezet die nauw samenwerkt met coaching bureau Grow Strong (coaching en training bureau).

Bij dit proces werden alle Lidwina medewerkers betrokken. Tijdens de dag van het personeelsfeest werden onze maatwerkers zowel op de werkvloer als op het feest zelf op een ludieke manier bevraagd naar wat voor hen belangrijk is op het werk. Daarnaast stond er een 'idee-bus' per gebouw en lagen er formulieren klaar waarop de medewerkers hun waarden konden invullen en achterlaten.

Aan de hand van hun input gingen we actief aan de slag met onze omkaderingsmedewerkers op twee teamdagen in januari 2023. Het uiteindelijk resultaat mag er zijn! We verklappen de weerhouden waarden al even in deze 2022-jaar- en duurzaamheidsverslag editie:

- 1 Respect**
- 2 Groei**
- 3 Professionaliteit**
- 4 Mensgericht**
- 5 Engagement**

We beschouwen wederzijds vertrouwen als een noodzakelijke randvoorwaarde om te kunnen samenwerken. Communicatie is de olie die de motor van onze waarden vlot doet draaien en positiviteit is de houding en stijl die we daarbij wensen te hanteren. Een open feedback cultuur zal ons allemaal helpen om consequente beslissingen te nemen en consequent te handelen in lijn met onze bevoegdheden en de missie.

In 2023 zullen we aan deze waarden nog normen koppelen en zullen we deze waarden implementeren in ons beleid.

Deze waarden zullen ons eveneens helpen tijdens het vervolg op ons leiderschapstraject i.s.m. Grow Strong.



## 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 Organisatiestructuur

### 2.3.1 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 Sleebus           | Natuurlijk persoon   |
| Lieve Sleebus           | 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 24 mei 2022. In deze vergadering werden het jaarverslag 2021 en het financieel verslag 2021 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<br>+ OCMW Dessel                |
| Lea Neyens         | Gemeente Geel                                   |
| Debbie De Bruyn    | Gemeente Ham                                    |
| Raf Moons          | Gemeente Laakdal<br>+ OCMW Laakdal              |
| Katrien Ozeel      | Gemeente Leopoldsburg                           |
| Peter Luykx        | Gemeente Lommel<br>+ OCMW Lommel                |
| Jan Peys           | Gemeente Meerhout<br>+ OCMW Meerhout            |
| Wim Caeyers        | Gemeente Mol                                    |
| Lut Hermans        | Gemeente Retie<br>+ OCMW Retie                  |
| Hugo Bertels       | Gemeente Tessenderlo                            |
| Jessie Olyslagers  | Gemeente Hechtel-Eksel<br>+ OCMWS Hechtel-Eksel |
| Walter Van Baelen  | Gemeente Kasterlee<br>+ 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 13 december 2022 werd een extra algemene vergadering georganiseerd. De begroting en doelstellingen voor 2023 werden toegelicht en werden unaniem goedgekeurd. Na het korte formele gedeelte volgde een lezing van professor Geert Van Hootegem van KUL Leuven met als thema 'evolutie van leiderschap van 19e naar 21ste eeuw (met referentie naar maatwerkbedrijven)'. De receptie werd verzorgd door St. Lutgardis Mol. Deze lezing werd opengesteld voor onze omkadering.

### 2.3.2 Raad van Bestuur

Samenstelling Raad van Bestuur 31/12/2022:

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 en persoonlijke ontwikkeling', 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.





Bestuurlijke beslissingen Raad van Bestuur 2022

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

Algemeen Beleid

- Bespreking KPI's en targets 2022
- Opmaak activiteitenverslag 2022
- Bepalen van doelstellingen 2023 en periodieke evaluatie doelstellingen 2022
- Status implementatie nieuwe organogram en bespreking verdere stappen
- Bespreking en goedkeuring nieuwe marketing strategie Lidwina ('content door talent' en sterke merken)
- Bespreking operationele samenwerking met A Kwadraat en Open Atelier
- Bespreking en bekrachtiging visienota Kansencampus Lidwina
- Beslissing om AV van december voortaan op 2de dinsdag van de maand te plannen

Personeel

- Beslissing aanwerving extra tuinarchitect voor groenzorg
- Goedkeuring en bijsturing loonstrategie en nieuwe loonhuis valide omkadering, uitgewerkt door directie en syndicale partners
- Aanstelling Business Unit Managers: Stephan Hendriks en Patrick Vromans, na positief assessment
- Aanstelling Jan Mangelschots als directeur technieken en projecten
- Verlenging variabel gedeelte maaltijdcheques
- Toekenning 1 extra legale verlofdag voor omkadering voor het jaar 2022 (tijdelijke toekenning in afwachting van het loonhuis)
- Finale evaluatie stand van zaken en bijstellingen nieuwe loonhuis valide omkadering
- Verderzetting coaching traject voor alle leidinggevenden ism 'Grow Strong'

Operationeel

- Evaluatie operationeel beleid, voorgesteld door de business unit managers

Klanten

- Evaluatie klantentevredenheidsmeting en samenstelling klantenportefeuille

Preventie

- Evaluatie resultaten veiligheid, preventie en welzijn en beleid veiligheid en welzijn (CPBW)
- Veiligheidsbeleid Jaaractieplan 2022 (JAP)

Kwaliteit en SDG's

- Beslissing om te blijven inzetten op duurzaamheid via gerichte acties en VCDO-charter, in lijn met SDG's
- Beslissing tot verderzetting kwaliteitssysteem QForWSE

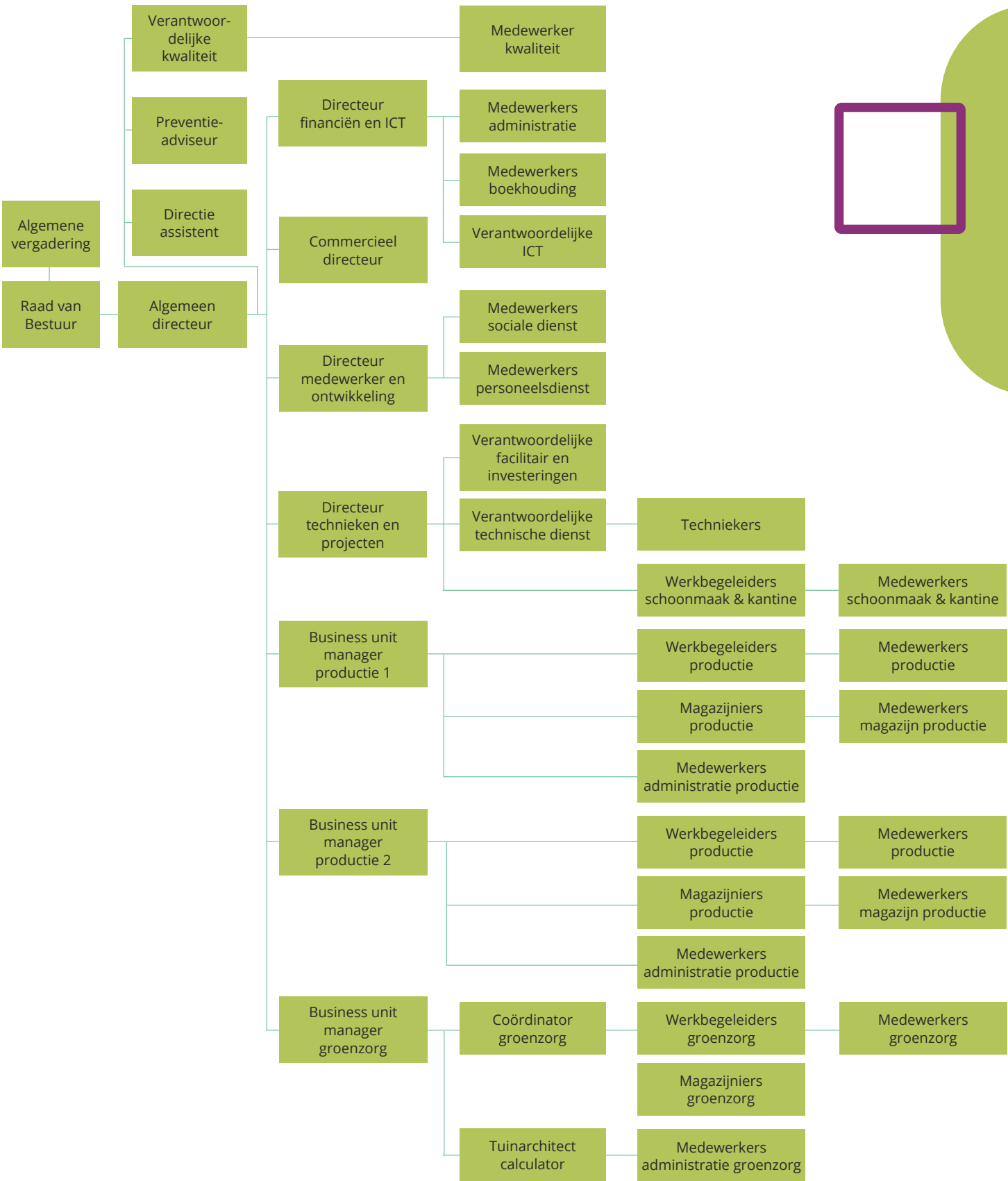
Infrastructuur

- Evaluatie genomen energiebesparingsmaatregelen door Lidwina
- Evaluatie vervoersplan vervoersregio Kempen en acties om te verhinderen dat haltes Lidwina afgeschaft worden
- Evaluatie dossier nieuwbouw Nijverheidsstraat 17, acties mbt PFAS vervuiling brandweer

Financieel

- Goedkeuring definitieve financiële cijfers 2022 en voorlegging aan de AV
- Opvolging voorzieningen voor groot onderhoud en herstellingen, SWT, maaltijdcheques, ...
- Bespreking en opvolging beleggingsportefeuille Lidwina
- Evaluatie van economische situatie n.a.v. stijging indexen en toename energiekosten, impact op uitgaven en inkomsten en afspraken ifv doorrekeningen.
- Goedkeuring definitieve financiële cijfers 2022 met revisor Mazars en voorlegging aan de AV
- Evaluatie en opvolging beleggingsportefeuille Lidwina
- Goedkeuring investeringsbegroting 2023
- Goedkeuring ontwerpbegroting 2023 en voordracht aan de algemene vergadering

2.3.3 Organogram (31/12/2022)



2.3.4 Directie team



|                    |                                      |
|--------------------|--------------------------------------|
| Jan Mangelschots   | Directeur Technieken en Projecten    |
| Patricia Dierckx   | Financieel Directeur                 |
| Annelies Heens     | Directeur Medewerker en Ontwikkeling |
| Koen Mollen        | Commercieel Directeur                |
| Stephan Hollanders | Business Unit Manager Groenzorg      |
| Patrick Vromans    | Business Unit Manager Productie      |
| Stephan Hendriks   | Business Unit Manager Productie      |
| Sandra Hooyberghs  | Directie Assistent                   |
| Kris Ooms          | Algemeen Directeur                   |

Het directieteam vergadert wekelijks. Het directieteam stelt de jaarlijkse doelstellingen op, rekening houdend met de visie/missie en de lange-termijn-doelstellingen van Lidwina, en legt deze ter validatie voor aan de raad van bestuur. Voor sommige doelstellingen wordt een KPI met een streefwaarde gedefinieerd.

Trimestrieel worden deze opgevolgd en gerapporteerd aan de raad van bestuur, indien nodig wordt er bijgestuurd. Van elk directieteamoverleg wordt een verslag gemaakt en een actielog bijgehouden.

2.3.5 Werknemersvertegenwoordiging

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                              | Directeur Medewerker en Ontwikkeling |
| PLAATSVERVANGENDE WERKGEVERS AFGEVAARDIGDEN |                                      |
| HOLLANDERS Stephan                          | Business Unit Manager Groenzorg      |
| DIERCKX de Casterlé Patricia                | Directeur Financiën en ICT           |
| MANGELSCHOTS Jan                            | Directeur Technieken en Projecten    |
| MOLLEN Koen                                 | Commercieel Directeur                |

De ondernemingsraad vergaderde 10 maal in 2022. De ondernemingsraad komt naar jaarlijkse gewoonte niet samen in juli en december.

De EFI-vergadering werd georganiseerd op 23/05/2022 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 PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN  |                                      |
| 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                              | Directeur Medewerker en Ontwikkeling |
| PLAATSVERVANGENDE WERKGEVERS AFGEVAARDIGDEN |                                      |
| HOLLANDERS Stephan                          | Business Unit Manager Groenzorg      |
| DIERCKX de Casterlé Patricia                | Directeur Financiën en ICT           |
| MANGELSCHOTS Jan                            | Directeur Technieken en Projecten    |
| MOLLEN Koen                                 | Commercieel Directeur                |

Het CPBW vergaderde 10 maal in 2022. Het CPBW komt naar jaarlijkse gewoonte niet samen in juli en 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.

2.3.6 Afdelingen Lidwina

Om aan klanten te verduidelijken welke activiteiten Lidwina uitvoert, zijn hieronder de verschillende afdelingen binnen Lidwina terug te vinden.

Lidwina GREEN

Lidwina PACKAGING  
Allerhande verpakkingen  
Displays maken en vullen

Lidwina WOOD  
Pallets en kisten

Lidwina FOOD

Lidwina SOLUTIONS

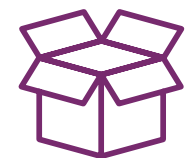
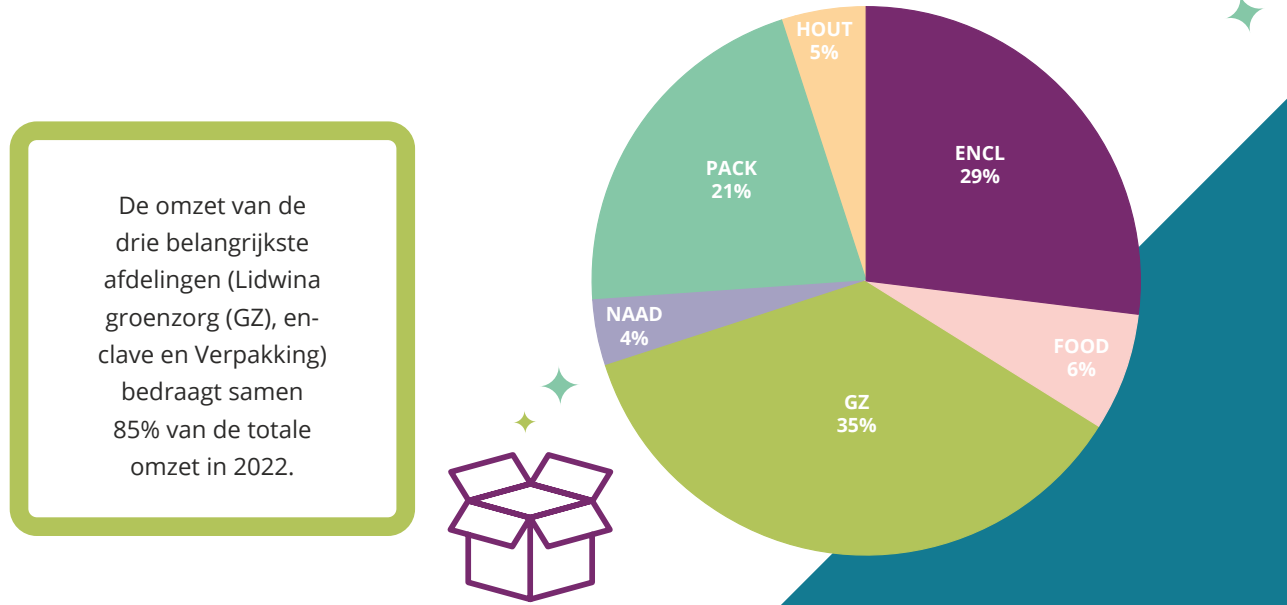
Lidwina SERVICES  
Enclave  
Bij de klant in huis

Lidwina NEEDLEWORK  
Snit en naad

Lidwina CLEANUP  
Van december tot februari

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

Omzet per afdeling 2022





# 3. MEDEWERKERS CENTRAAL

Lidwina probeert om ten allen tijde een warme en vooruitstrevende organisatie te zijn. Dat proberen we te weerspiegelen in alles wat we organiseren en doen.

De verhalen uit ons verhalenproject liggen aan de basis van onze nieuwe baseline 'content door talent'. Deze nieuwe baseline kon maar ontstaan dankzij de persoonlijke verhalen van onze medewerkers. Tijdens het paasontbijt (2022) onthulden we onze nieuwe baseline aan al onze medewerkers.



Content door talent



© Duizend Woorden fotografie



## Lidwina café

Onze omkaderingsmedewerkers hebben niet vaak de kans om informeel te overleggen. Onze werkbegeleiders werken intern in verschillende lokalen. Ook hebben we veel werkbegeleiders die met hun teams op locatie werken, bv. groenzorg op locatie of in-house bij de klant. Zij vertrekken dan 's morgens vanuit Lidwina en komen pas 's avonds weer terug toe. Omdat we streven naar een warme en vooruitstrevende organisatie, willen we graag dat omkaderingsleden de kans krijgen elkaar beter te leren kennen. Op dit informeel overleg dat de ludieke naam Lidwina café gedoopt werd, worden verhalen gedeeld, privé maar ook over het werk. Werkbegeleiders toetsen bijvoorbeeld af hoe anderen bepaalde situaties zouden aanpakken. Door samen dingen te delen sta je sterker. En hoe luidt dat spreekwoord ook alweer? Tus-sen pot en pint, daar worden banden gesmeed. Lidwina zorgt ervoor dat er maandelijks zulk informeel overleg kan plaatsvinden met een knabbeltje en een drankje erbij. Want we geloven erin dat een regelmatige samenkomst ervoor zorgt dat we allemaal nóg betere leidinggevers worden!





## MAGAZINES

Lectuur over 2022 nieuwtjes, events en veel meer is terug te vinden in onze magazines hieronder. Je kunt doorklikken op de afbeelding.

## Magazine voorjaar 2022



## Magazine najaar 2022



En we lichten alvast een tipje van de sluier op door ook ons magazine voorjaar 2023 uit te lichten



## VERHALENPROJECT

Intussen zetten wij ook ons verhalenproject met volle goesting verder. Lidwina is een schat aan verhalen. Op <http://www.lidwina.eu/straffe verhalen> zijn deze allemaal te vinden, zowel interne verhalen van onze medewerkers als externe verhalen van onze stakeholders.

## SOCIALE MEDIA

U kunt ons ook volgen op sociale media waar we op regelmatige basis nieuwtjes plaatsen (klik op icoontjes):





# 4. KLANTEN

Lidwina wil haar klanten uitdrukkelijk bedanken voor de constructieve samenwerking. Een paar mooie initiatieven en projecten worden hier toegelicht.

## 4.1 Initiatieven van klanten

Er vond opnieuw een onbijt plaats op Lidwina, georganiseerd door klant Nutrition en Santé voor de medewerkers die aan hun opdrachten werken. Jaarlijks een momentje waar ze enorm naar uitkijken.

Andere leuke initiatieven georganiseerd door onze klanten waar onze en-clavemedewerkers bij aanwezig mochten zijn:

- Zomerse BBQ @ K+N Geel
- Just do it day @ Nike
- Summer Fest @ Nike
- Formule 1 wagen van Max Verstappen @ Stockhabo

Zie foto's en info in ons [Hallo magazine van oktober](#) (p.6 en 7)

## 4.2 Mooie projecten

### PRODUCTIE

#### Strygoo - SmarTrap Street Cover

Ongetwijfeld heeft U in de lokale pers al horen spreken over de ecologische rattenfallen van Strygoo. Misschien heeft U ze op één of andere plaats zelfs al eens zien staan. Niet iedereen is echter gesteld op de aanwezigheid van een val (laat staan ratten) in zijn onmiddellijke omgeving. Daarom heeft Strygoo ook hier samen met Lidwina een oplossing: De Street Cover.

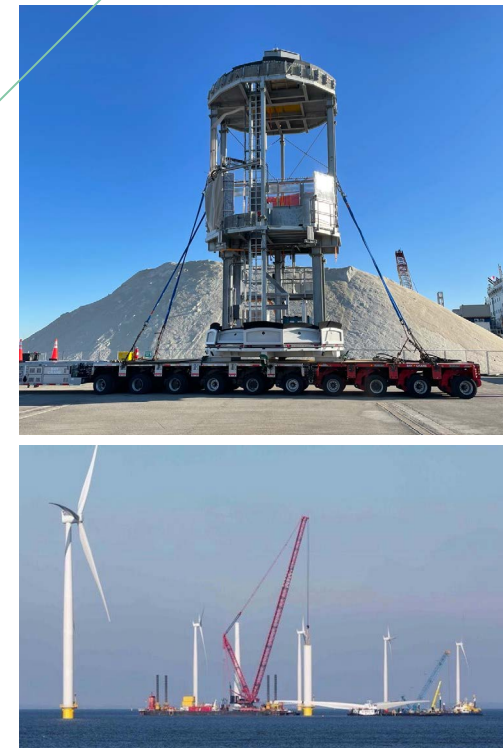
Om de SmarTrap ook in parken of andere publieke plaatsen hun effectieve werk te laten uitvoeren, zonder al te zeer op te vallen, werden in samenspraak met Strygoo stadsbankjes gemaakt vanuit een composiet recyclage-materiaal tot een esthetische cover voor de rattenfallen. Deze cover doet tegelijkertijd dienst als afscherming voor de val maar daarnaast wordt de val ook beschermd tegen vandalisme en/of beschadiging. De volledige assemblage vertrekkende van geëxtrudeerde staven gebeurt binnen Lidwina.

Rattenfallen als 'service' (zie verder onder 5.9).



#### Wilms (Schaduwmeesters)

Lidwina-medewerkers verwerken de overschotten en resten zonniewering van Wilms schaduwmeesters in hun opdracht tot nieuwe producten zoals pennenzakken, toiletzakken en gadgets. We werken graag mee aan creatieve oplossingen met klanten.



#### Smulders

Voor onze klant Smulders uit Hoboken, moederbedrijf van de firma's Iemants uit Arendonk en Willems uit Balen, sorteren wij alle moeren, sluitringen en bouten die nodig zijn voor het samenstellen van een offshore windmolenproject voor de kust van New York.

#### Meer info over zulk offshore windmolenproject:

Er wordt een stalen buis met een diameter van 8m en meer dan 100m lang op zee in de grond 'gehamerd'. Daarin wordt een kooi met platformen op verschillende niveaus gehangen. Op die buis wordt vervolgens een windmolen geplaatst. De elektriciteitskabels die uit de windmolen komen, worden in de kooi gekoppeld met de kabels die op de zeebodem liggen. De kooi met platformen wordt gemonteerd met de pakketten die wij samenstelden. 1 bak is 1 pakket voor montage.

De twee uitgevoerde projecten bij Lidwina waren samen goed voor 175 windmolens. De foto's in bijlage tonen de opbouw aan land van de onderbouw voor één windmolen, deze wordt dan vervolgens op de zeebodem verankerd vooraleer de bovenbouw op zee kan gemonteerd worden. Prachtige projecten van een Belgische firma in Amerika.

#### vzw Kemp

Onze naadafdeling werd door klant vzw Kemp uitgenodigd voor een bezoekje tijdens het lammerseizoen. De dames van deze afdeling verwerken de wol van de Kemp heideschapen en maken er (h)eerlijke MolWol kussens en dekbedden van.

Zo konden de dames dus met eigen ogen zien waar de wol exact vandaag kwam. Het was een leerrijke, boeiende namiddag. We zagen honderden schapen en lammetjes. Zoveel schattigheid in één omgeving, dat kon ons hart amper aan...

Als kers op de taart waren we zelfs getuige van een geboorte en zagen we een lammetje ter wereld komen.

Dankjewel voor de uitnodiging, Kemp, en dankjewel Maarten voor de deskundige uitleg! We vonden het super boeiend!





Orakel

Voor Orakel naaien we linten aan medailles die voor allerlei evenementen (voornamelijk sportevenementen) bestemd zijn. Deze medailles zijn gemaakt van bio-based materialen: ofwel van bioplastic gemaakt van zetmeelafval uit de aardappelverwerkende industrie, ofwel van houtvezels en hars afkomstig van afval uit de houtnijverheid. De halslinten zijn gemaakt van R-PET (gerecycleerde PET). Alle materialen worden lokaal geproduceerd. Via de samenwerking met Lidwina draagt Orakel bij aan inclusie en aldus aan de integratie van de duurzaamheidsdoelen in haar bedrijfsvoering.

GROENZORG

Aanlegwerken: aanplantingen

- Aanleg groenvormen:
- bomen, struiken, houtkanten,
- borders, gazon, bloemenweides...



Mooi resultaat van een van onze aanlegploegen. De kasseien zijn ingewassen: minder groenaanslag en mooier egaal resultaat.

Aanleg particulieren tuin



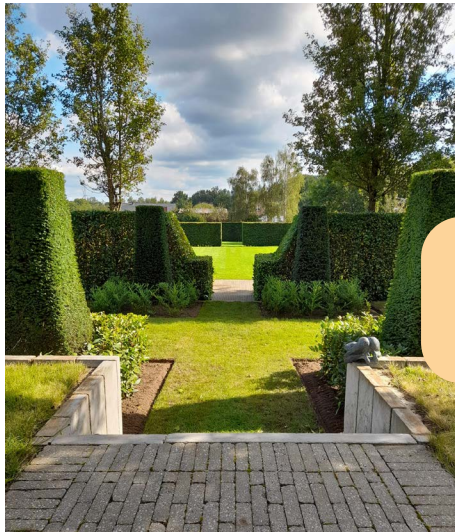
Hier was de vraag om de oprit in organische vorm aan te leggen in kasseien. De verschillende niveaus maakten het niet makkelijk om overal aansluiting te krijgen en het water te laten afvloeien.



Mooi resultaat van een van onze aanlegploegen. De kasseien zijn ingewassen: minder groenaanslag en mooier egaal resultaat.



Onderhoud particulieren tuinen



Tuin met verschillende tuinkamers en symmetrische haagvormen.



Strak geschoren vormen op vraag van klant.

Onderhoud bedrijfsterreinen



Groenverzorging van gazon, hagen, wegnissen en parkings.

Overheidswerken



Verwijderen van overgroeide takken, opkuis wegnissen en beplanting proper maken.



Eindresultaat: een tevreden klant 😊

Natuurwerken



VOOR



NA

Beheren van houtopslag  
Graslanden beheren  
Bestrijden exoten  
Vrijstellen van hoofdaanplant



# 5. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN (SDG-KADER)

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



### Prioriteiten 2022 en stand van zaken:

Teambuilding met omkadering en bedienden: uitleg en debat over toekomstvisie (o.a. leiderschap), organisatie omkaderingsdag.

De teamdagen zijn succesvol verlopen op 6 en 20 januari 2023. Onze waarden, die we intern en extern willen hanteren, zijn in kaart gebracht. Afgeklopte waarden: respect, groei, professionaliteit, mensgericht, engagement. Vertrouwen is een noodzakelijke voorwaarde om te kunnen samenwerken, communicatie is de olie die onze waardenmotor smeert en positiviteit is de stijl die we allemaal hanteren.

Hertekening en bijsturing van het organogram ivf verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Eerste stap werd reeds uitgevoerd: beslissing raad van bestuur om 'business unit managers productie' en 'directeur technieken en projecten' aan te stellen is eind augustus 2022 genomen. In 2023 zal het directieteam het organogram verder uitwerken binnen het concept van business units en expertise centra.

Installeren van interne overlegstructuren die bijdragen tot een efficiënte werking en ontschotting.

Vergaderpolicy is uitgeschreven en goedgekeurd door directieteam. In deze policy werden alle vergadernormen opgehangen aan onze vernieuwde kernwaarden. Overlegstructuren zullen o.a. ook volgen uit het nieuwe organogram. Via het akkoord loonhuis met de syndicale partners is er een extra overlegmoment (maandelijks) gecreëerd voor de omkadering. De ambitie is om de interne communicatie sterk te verbeteren, de betrokkenheid 'bottom-up' te stimuleren en snellere doorstroom te verkrijgen van info en beslissingen vanuit directieteam naar omkadering.

Opzetten van coaching voor werkbegeleiders om te leren constructief feedback te geven en te krijgen.

De coaching van Hugo Der Kinderen wordt vervolgd door meer praktisch gerichte coaching door Christophe Van de Vorst. In 2022 werd het opvolgingstraject voorbereid. In april 2023 is er een 2-daagse leiderschap coaching voorzien voor het directieteam. Start coaching trajecten omkadering vanaf september 2023, waarden en normen vormen de basis.

Toepassen en evalueren van de principes voor de gewenste leiderschapscultuur in Lidwina (125 principes en 5 prioriteiten).

Op 30 september 2022, tijdens personeelsfeest Lidwina hebben we creatief gewerkt rond de waarden van Lidwina. Op 6 en 20 januari 2023 is dit verder uitgewerkt op de omkaderingsdagen. Alle medewerkers van Lidwina hebben hun schouders hier mee onder mogen zetten. Waarden en normen zullen dienen als basis bij POP, evaluatie, aanwerving, ... 'Bottom-up' en 'top-down' ontmoeten elkaar tijdens dit proces. De leiderschapscultuur zal op deze wijze vanuit de basis geïnspireerd worden.

## Communicatie

We zetten flink in op interne communicatie. Onze omkaderingsleden informeren we voornamelijk via e-mail. Hiervoor bestaat een interne mailing groep.

Vroeger werd aan onze maatwerkers voornamelijk gecommuniceerd via infoborden. Deze worden nog steeds gebruikt, maar sedert enkele jaren zetten we ook sterk in op andere kanalen om de interne communicatie naar onze maatwerkers toe te bevorderen. We hebben ons 'Lidwientje', een tweemaandelijks intern krantje, in het leven geroepen. Ook delen we zeer actief informatie in de interne Facebookgroep van collega's die intussen al meer dan 340 leden telt.

Wat externe communicatie betreft, publiceren we regelmatig zaken op onze Facebook-, LinkedIn- en Instagrampagina en tevens op onze website.

We hebben een extern magazine 'Hallo' dat tweemaal per jaar verschijnt. Dit wordt verstuurd aan al onze medewerkers, maar eveneens aan stakeholders. Dit magazine is tevens ook terug te vinden op onze website.

Tweemaandelijks verschijnt er ook een digitale nieuwsbrief die via mail verstuurd wordt.



5.2 We voeren een personeelsbeleid op maat voor alle maatwerkers gericht op groei van hun talenten en competenties (o.a. persoonlijke ontwikkelingsplannen voor alle medewerkers).



Prioriteiten 2022 en stand van zaken:

Ontwikkelen beleid performantie: evaluatiebeleid (POP, functionering, evaluatie, ...).

Tijdens het leiderschapstraject van Hugo Der Kinderen is iedereen uitgenodigd om een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) te maken. Niet iedereen heeft dat al gedaan. Tijdens het vervolgtraject met Christophe Van de Vorst wordt dit verdergezet met een meer praktische insteek. We bouwen uiteraard voort op de theoretische insteek van Hugo Der Kinderen. Nieuwe omkaderingsmedewerkers krijgen ook nog altijd eerst de opleiding van Hugo Der Kinderen.

Installatie van een nieuw loonhuis omkadering (correct en transparant).

Vorbereiding in 2021 (functieclassificatie) en 2022 (loonhuis). De gesprekken met de syndicale delegatie hebben geleid tot een akkoord dat we laten ingaan op 01-01-2023. Op 10 januari 2023 is het akkoord door werkgever en vakbonden samen voorgesteld aan de personeelsleden. Over de extralegale voordelen werd een stemming georganiseerd; 87% van de aanwezigen stemden voor het akkoord. Voorjaar 2023 gebeurt de vertaling naar loonadministratie en de formalisering van het akkoord in CAO's.

Opmaak en weging van functieprofielen voor alle functies maatwerkers.

Loonhuis omkadering heeft veel meer tijd gevraagd dan voorzien. In 2023 zullen de functieprofielen en het loonhuis van de omkaderingsmedewerkers (bedienden) met maatwerkstatuut aangepakt worden. In 2024 plannen we de grote groep maatwerkers arbeiders.

Analyse verloningssysteem en loonpakket maatwerkers.

Deel van het huiswerk is al gemaakt. Wordt verplaatst naar 2023 en 2024.

Omschakeling van sociaal secretariaat (van SSE naar Liantis).

Succesvol uitgevoerd.

5.2.1 Medewerkers

Personeelsbestand op 31/12/2022

| Lidwina   | Omkadering | Maatwerkers | Verhouding | Totaal |
|-----------|------------|-------------|------------|--------|
| Aantal    | 113        | 430         | 3,81       | 543    |
| Reële FTE | 101,11     | 375,72      | 3,72       | 476,83 |



Opmerking:

In dienst: tov de sociale balans is er en verschil van twee personen die meer in dienst zijn gekomen. Dit komt omdat twee personen twee keer in dienst zijn gekomen. Voor de sociale balans tellen ze maar 1 keer, in onze statistiek, volledigheidshalve, tellen ze dubbel.

Uit dienst: tov de sociale balans is er een verschil van 5 personen. Dit wordt verklaard door deze 2 in diensten (cfr hoger) en 3 personen die op 31/12/2022 op pensioen zijn gegaan. Voor de sociale balans tellen deze nog niet mee bij de uit diensttredingen.

In onderstaande brengen we verschillende doorsneden.

5.2.2 Subsidies

Vanuit het Departement Werk en Sociale Economie ontvangt Lidwina subsidies (=WOP- werk-ondersteuningspakket) om het rendementsverlies en de begeleidingsnood van onze maatwerkers te compenseren.

| WOP    | 60% hoog | %      |
|--------|----------|--------|
| Aantal | 350      | 80,09% |
| FTE    | 306,83   | 80,57% |

Deze subsidie bestaat uit drie componenten;

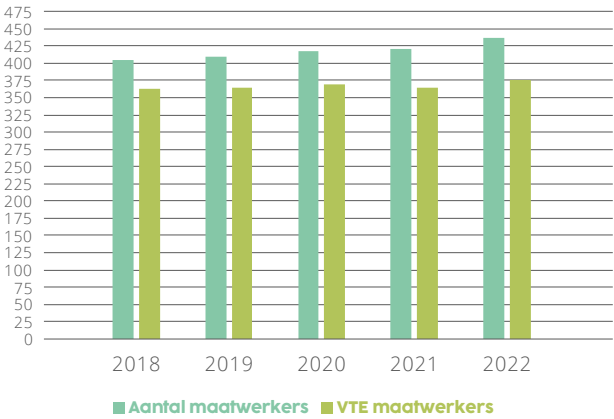
- rendementsverlies
- begeleidingsnood
- organisatiepremie

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

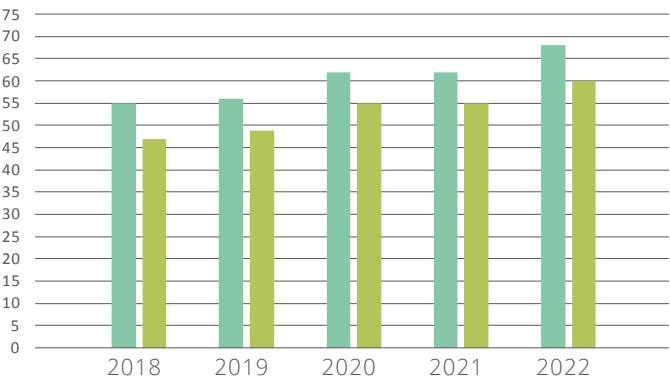


5.2.3 Evolutie personeelsbestand

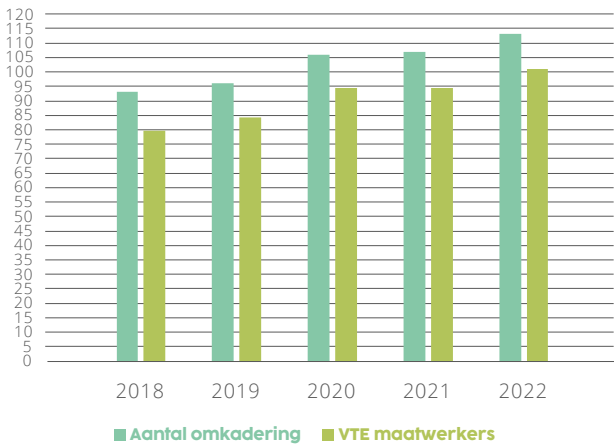
Evolutie aantal maatwerkers



Evolutie aantal werkbegeleiders



Evolutie aantal omkadering



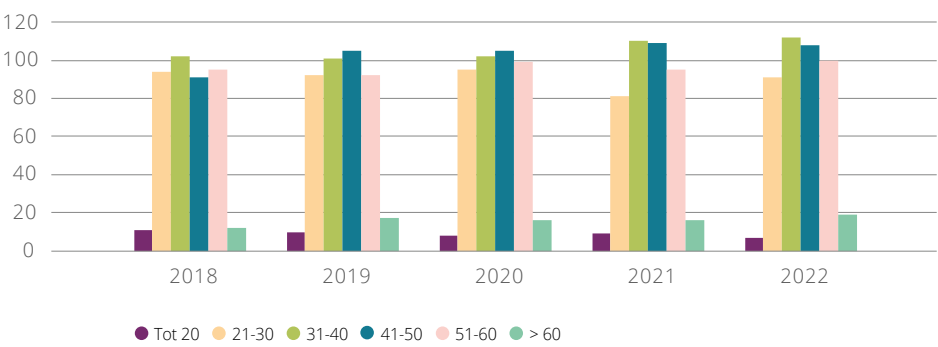
|                      | Voltijds | Deeltijds | Totaal |
|----------------------|----------|-----------|--------|
| Arbeiders            | 44       | 31        | 75     |
| Arbeiders maatwerker | 272      | 158       | 430    |
| Bedienden            | 23       | 8         | 31     |
| Bedienden maatwerker | 1        | 6         | 7      |
| Totaal               | 340      | 203       | 543    |

Verhouding man/vrouw

|                     | Mannelijk | Vrouwelijk | Eindtotaal |
|---------------------|-----------|------------|------------|
| Arbeider            | 40        | 35         | 75         |
| Arbeider maatwerker | 273       | 157        | 430        |
| Bediende            | 17        | 14         | 31         |
| Bediende maatwerker | 2         | 5          | 7          |
| Eindtotaal          | 332       | 211        | 543        |

Leeftijdsopbouw

Leeftijdsopbouw maatwerkers



De gemiddelde leeftijd van de maatwerkers is 41.6 jaar.

Woonplaats

Maatwerkers - Top-10-gemeentes

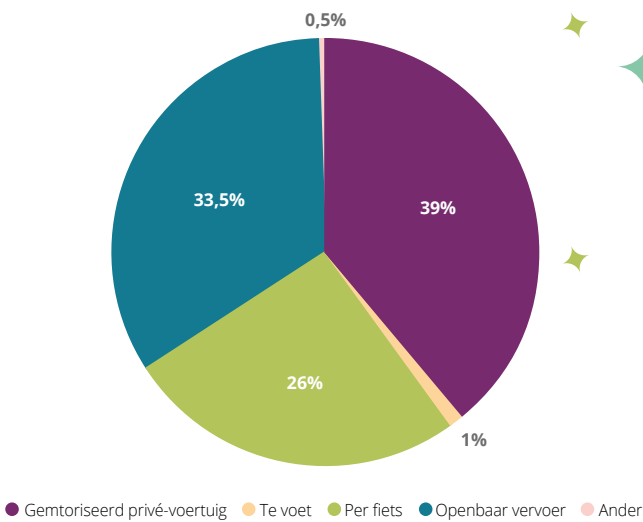
|   |          |     |
|---|----------|-----|
| 1 | Mol      | 119 |
| 2 | Geel     | 57  |
| 3 | Balen    | 48  |
| 4 | Lommel   | 39  |
| 5 | Meerhout | 26  |

|    |              |    |
|----|--------------|----|
| 6  | Pelt         | 22 |
| 7  | Leopoldsburg | 19 |
| 8  | Dessel       | 14 |
| 9  | Turnhout     | 11 |
| 10 | Olmén        | 7  |

|        |              |    |
|--------|--------------|----|
| Andere | 37 gemeentes | 75 |
|--------|--------------|----|

Mobiliteit maatwerkers

Vervoer personeelsleden





Werkloosheid

|      | AANTAL UREN WERKLOOSHEID |          |        |        |        |       |       |          |           |         |          |          |         |
|------|--------------------------|----------|--------|--------|--------|-------|-------|----------|-----------|---------|----------|----------|---------|
|      | januari                  | februari | maart  | april  | mei    | juni  | juli  | augustus | september | oktober | november | december | Totaal  |
| 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  |
| 2022 | 20.013                   | 15.811   | 6.598  | 779    | 16     | -     | 1.077 | -        | -         | -       | -        | -        | 44.294  |

Re-integratie

De doelstelling van re-integratie bekijkt in hoeverre een medisch arbeidsongeschikte werknemer het overeengekomen werk op termijn nog kan uitvoeren en/of er binnen de organisatie voor deze werknemer mogelijkheden tot werkherhervatting zijn.

In de loop van 2022 werden er geen concrete trajecten opgestart vanuit de werkgever. Toch hebben we 74 lopende dossiers op 31/12/2022. En in 2022 zijn er 41 medewerkers gestart met deeltijds te re-integreren. Het zijn intensieve trajecten om samen met de medewerker op de werkvloer te zoeken naar een evenwicht in taak, werkschema, job-time.

Uit dienst

|                      | TOTAAL UIT DIENST | BEDIENDE | VALIDE ARBEIDER | MAATWERKER |
|----------------------|-------------------|----------|-----------------|------------|
| Einde contract       | 10                | 0        | 1               | 9          |
| Opzeg door werkgever | 3                 | 0        | 2               | 1          |
| Opzeg door werknemer | 19                | 3        | 6               | 10         |
| SWT/pensioen         | 9                 | 1        | 2               | 6          |
| Doorstroming         | 2                 | 0        | 0               | 2          |
| Medische redenen     | 4                 | 0        | 0               | 4          |
| Dringende redenen    | 0                 | 0        | 0               | 0          |
| Overlijden           | 0                 | 0        | 0               | 0          |
| Totaal               | 47                | 4        | 11              | 32         |



© Duizend Woorden fotografie

5.2.4 Ontwikkeling

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

Vanuit de Corona periode hebben we ervaren dat opleiding in iets kleinere groepen soms een voordeel is voor de vorming van de medewerkers én voor productie. Om meerdere opleidingen tegelijk te kunnen laten plaatsvinden, hebben we geïnvesteerd in een opleidingscontainer.

Opleidingsverplichtingen en opleidingsuren

| Jaartal | VIA 6           | ARBEIDSDEAL  | OMGEZET VOOR LIDWINA    |
|---------|-----------------|--------------|-------------------------|
| 2022    | 2.5 dag/VTE     |              | 9.239 uur               |
| 2023    | 3 dagen/VTE     | 4 dagen/ VTE | 11.086 uur (14.782uur)  |
| 2024    | 3.5 dag/VTE     | 5 dagen /VTE | 12.934 uur (18.477 uur) |
| 2025    | 4 dagen/ VTE    |              | 14.782 uur              |
| 2026    | 4.5 dag per VTE |              | 16.630 uur              |
| 2027    | 5 dagen per VTE |              | 18.477 uur              |

In 2022 organiseerden we reeds 11.005 uren vorming, dit is een stijging met 21% tov 2021!

| Jaartal       | FORMEEL | TRAINING ON THE JOB | STAGIAIRS | TOTAAL |
|---------------|---------|---------------------|-----------|--------|
| 2021          | 3.774   | 3.439               | 1.427     | 8.639  |
| 2022          | 5.7884  | 3.4309              | 1.787     | 11.005 |
| groei/ afname | 2.0144  | -8                  | 360       | 2.366  |

In totaal betekende dit een budget van 341.377 euro. Subsidies: 42.050 euro.





## Vormingen

Vanuit onze POP gesprekken komen heel wat onderwerpen naar boven. Ook vanuit het beleid en noden uit de organisatie komen vormingen naar voor. Dit gaat dan over technische opleidingen zoals heftruck, reachtruck, snoeien, maar evenzeer over kennis en know-how die verder gaat dan het job-inhoudelijke. Zo worden jaarlijks opleidingen rond financiën gegeven, of over digitale toepassingen (Facebook, WhatsApp, e.d.) en hoe daar mee om te gaan.

We organiseerden ook thema-avonden voor onze omkaderingsmedewerkers. Elke maand kwamen verschillende onderwerpen aan bod, o.a. psychosociale problematiek en wetgeving, VR verstandelijke beperking, communicatie werkbegeleiders, sociale dienst en maatwerkers, verslavingsproblematieken, armoede op de werkvloer, grenzen stellen en assertiviteit.

## Groeigroep

Begin 2022 is de groeigroep ontstaan binnen onze afdeling groenzorg. Alle nieuwe medewerkers die worden aangenomen voor de groenzorg komen de eerste weken in de groeigroep terecht. De focus in de groeigroep ligt vooral op het ontwikkelen van basiscompetenties rond 'komen werken' (zoals bijv. op tijd komen, afwezigheden correct melden...) en minder op de prestaties. De psychosociale werkbegeleider van de groeigroep brengt tevens ook in kaart wat de sterke punten en voorkeuren zijn van de nieuwkomers, maar ook wat de werkpunten/aandachtspunten zijn. Er wordt ook gezorgd voor een warme overdracht wanneer de werknemer naar een andere groenploeg overgaat.

Dit project kreeg in 2022 ondersteuning van het Lokaal Fonds.



of groenzorg, en hebben dus die dag al even kunnen kennismaken. Bedankt, Helix, voor het warme onthaal!

De dag erna was het omgekeerd en kwamen de leerkrachten en de leerlingen een kijkje nemen bij Lidwina. We proberen op die manier de drempel voor leerlingen (en hopelijk toekomstige maatwerkers) te verlagen. Hopelijk mogen we binnenkort veel leerlingen verwelkomen voor een stage bij Lidwina!



## Samenkomst scholen

### Rondleiding op Campus Helix

Recent bezochten enkele collega's van onze personeelsdienst, groenzorgafdeling en productieafdeling de campus van buitengewoon onderwijs Helix in Lommel. Het doel is om de afstand tussen school en werk te verkleinen, en de taken te laten overeenkomen met de concrete werkzaamheden op Lidwina.

Onze stage contactpersoon, Shannan, gaf ons een rondleiding doorheen de school om kennis te maken met de verschillende klassen (zoals o.a. groen, hout en naad), de leerkrachten en de leerlingen. Enkele van de leerlingen liepen ooit al stage bij Lidwina. Dat zorgde voor een leuk weerzien! Anderen komen dit schooljaar voor de eerste keer stage lopen binnen de productie

## 5.3 We zijn toonaangevend op vlak van veiligheid en welzijn.



## Prioriteiten 2022 en stand van zaken:

Werkgelegenheidsplan voor oudere medewerkers actualiseren

Niet gelukt in 2022. Geagendeerd in maart 2023.

Actualisatie van intern verkeersplan

Uitgevoerd. Aan gebouw 1 (Postelarenweg 213) werden de individueel toegewezen parkeerplaatsen afgeschaft en werd een voorlopig plan opgemaakt voor een heraanleg van de toegang van het terrein. De afbakening van de parkeerplaatsen werd opnieuw geschilderd. Heraanleg is niet nodig. In gebouw 3 (Ambachtstraat 12) werd de interne loopzone in de magazijnen geschilderd. In deze zone kunnen bezoekers zonder veiligheidsschoenen zich veilig verplaatsen in de magazijnen.

Door in te zetten op een gedragen veiligheidsbeleid, verlaging van het aantal ongevallen, minimaal 10% beter dan sectorgemiddelde

Dit is een permanente opdracht waarvoor we iedereen sensibiliseren; we hebben extra ingezet op EHBO opleidingen. Zie verder in dit jaar- en duurzaamheidsverslag.

Inzetten op het vermijden of beheersen van Corona besmetting op de werkvloer.

Is reeds sinds begin van de pandemie onder controle. Geen collectieve besmettingen via de werkvloeren in 2020, 2021 en 2022.

Aanwerving van een preventie-adviseur niveau 1 en installatie van overleg met interne adviseurs niveau 1, 2 en 3.

Gesprekken met 2 kandidaten 'niveau 1' gevoerd; beide kandidaten hebben afgehaakt. Een aanwervingsproces van een preventieadviseur niveau 2 werd opgestart. De assessments voor 2 interne kandidaten zijn helaas negatief. De vacature werd opnieuw opengesteld, zowel intern als extern. Drie externe kandidaten werden op assessment gestuurd en hiervan heeft er één een positief advies gekregen. Deze persoon treedt in april 2023 in dienst.

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

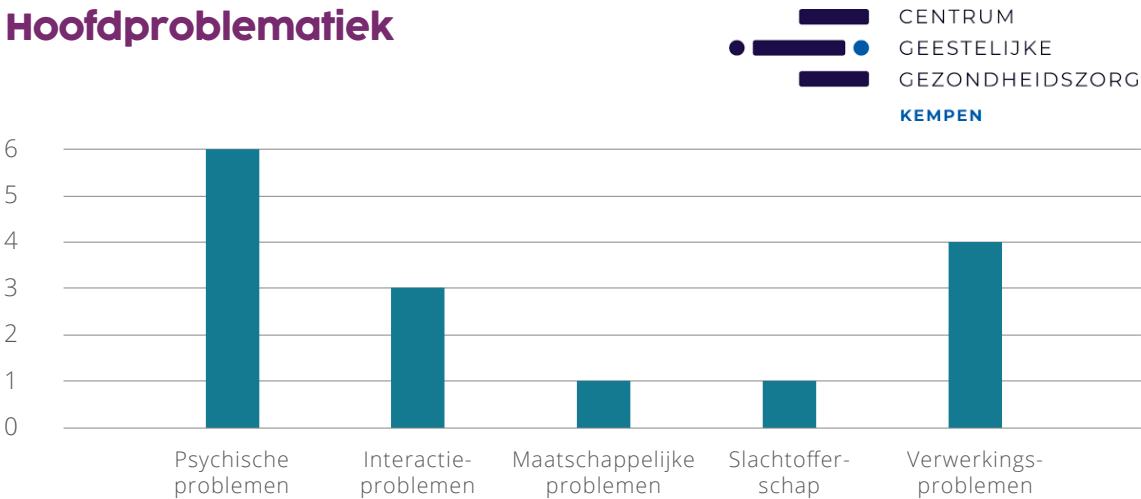


Psycholoog Centrum Geestelijke Gezondheidszorg

In eerste instantie proberen we zelf een opvangnet te zijn voor onze medewerkers, echter zijn hun vragen meestal zo specifiek en overstijgen ze daarom vaak onze expertise. Gezien er lange wachttijden zijn bij psychologen, zijn we begin 2022 een samenwerking aangegaan met het Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg Kempen (CGG). Iedere woensdagvoormiddag komt er een psychologe vanuit CGG naar Lidwina om gesprekken te voeren met onze medewerkers. Wanneer we iemand aanmelden bij de psychologe heeft deze persoon recht op 10 gesprekken die gefinancierd worden door Lidwina. In 2022 werd deze kost deels gesubsidieerd via werkbaarheidscheques. Vanaf 2023 neemt Lidwina de kost volledig op zich. Voor onze medewerkers is dit dus gratis. Na deze 10 gesprekken maakt de psychologe een inschatting of er verdere opvolging nodig is met andere externe diensten.

Na ongeveer een jaar is er een positieve evaluatie. We merken persoonlijke groei van de medewerkers. We ervaren ook meer aanvaarding van hun problematiek. Het thema ‘het is ok om even niet ok te zijn’, wordt bespreekbaar.

Hoofdproblematiek



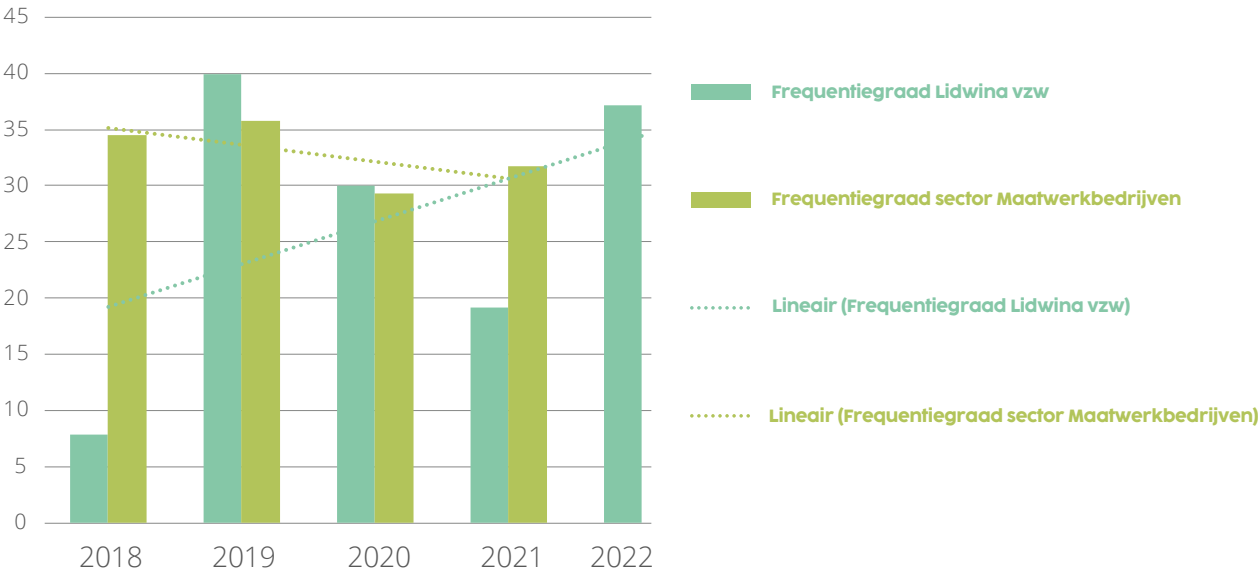
5.3.1 Preventie

| ARBEIDSONGEVALLEN                                                | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022                  | % 2022 T.O.V. 2021 |
|------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-----------------------|--------------------|
| Aantal met werkverlet                                            | 5     | 26    | 17    | 12    | 24                    | +100               |
| Waarvan aantal ernstige arbeidsongevallen                        | 1     | 3     | 0     | 1     | 0                     | -100               |
| Aantal zonder werkverlet                                         | 3     | 5     | 9     | 9     | 6                     | -33                |
| Aantal weg-werkongevallen                                        | 8     | 8     | 7     | 7     | 6                     | -14                |
| Aantal dagen arbeidsongeschikt wegens weg-werkongevallen         | 50    | 293   | 117   | 182   | 32                    | -82                |
| Aantal dagen werkelijke arbeidsongeschikt door arbeidsongevallen | 57    | 613   | 328   | 149   | 493                   | +231               |
| Frequentiegraad Lidwina vzw                                      | 7,92  | 40,17 | 30,20 | 19,22 | 37,41                 | +95                |
| Frequentiegraad sector                                           | 34,73 | 35,99 | 29,51 | 31,89 | Lidwina t.o.v. sector | +17                |
| Ernstgraad Lidwina vzw                                           | 0,09  | 0,95  | 0,58  | 0,24  | 0,77                  | +221               |
| Ernstgraad sector                                                | 0,68  | 0,63  | 0,65  | 0,63  | Lidwina t.o.v. sector | +22                |



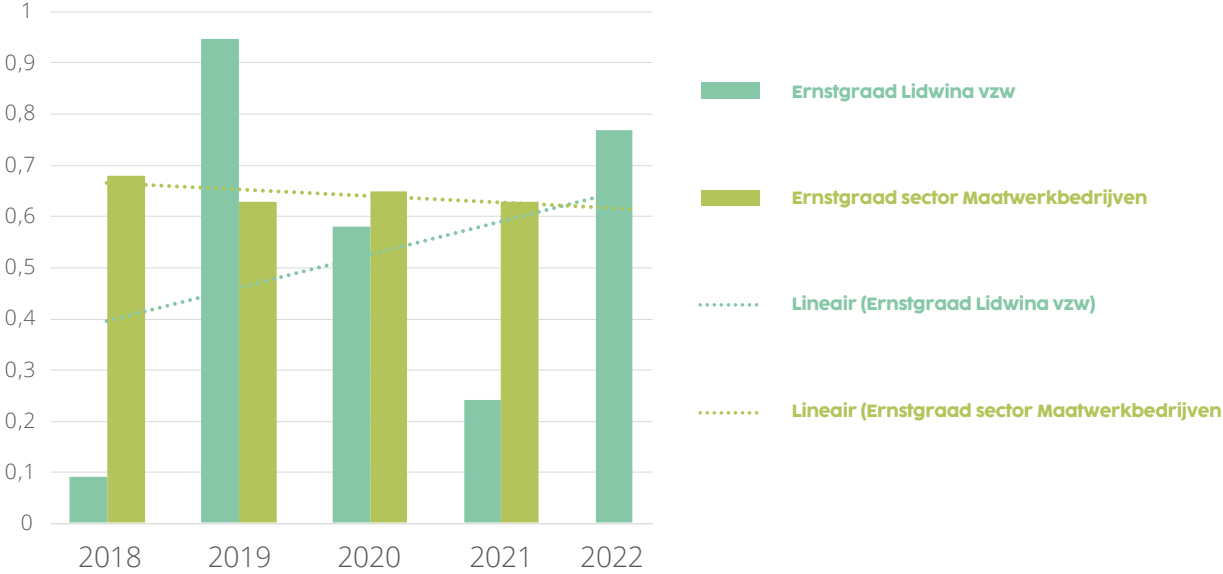


Frequentiegraad



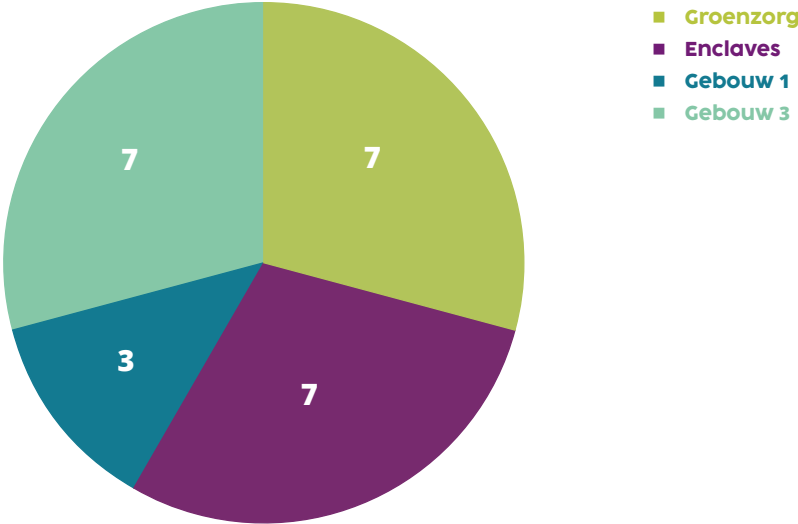
Frequentiegraad (FG) = (aantal ongevallen \* 1.000.000) / Aantal uren blootstelling aan risico

Ernstgraad

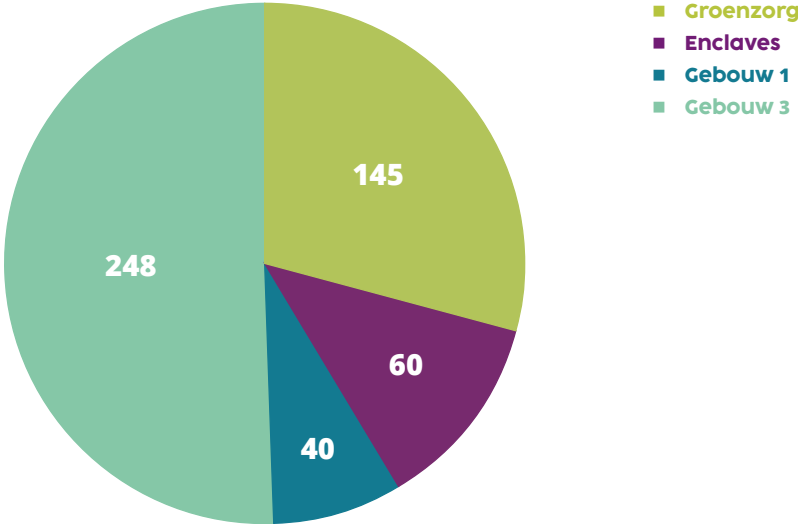


Ernstgraad (EG) = (aantal verloren kalenderdagen \* 100) / Aantal uren blootstelling aan risico

Aantal arbeidsongevallen met werkverlet per afdeling



Aantal dagen werkverlet door arbeidsongevallen per afdeling



In de vergaderingen van het CPBW, het directieteam en de raad van bestuur worden de arbeidsongevallen maandelijks besproken.

Conclusies

- Er was geen ernstig arbeidsongeval in 2022.
- De frequentiegraad is hoger dan 2021.
- De ernstgraad is hoger dan 2021.
- Zowel de frequentiegraad als ernstgraad zitten boven het sectorgemiddelde.
- Lichte daling van het aantal weg-werkongevallen (6 tov 7 in 2021).



5.3.2 Milieu

Onderstaand het overzicht van de milieuvergunningen van Lidwina sedert 2004.

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

Ook in 2022 was Thimad onze externe milieucoördinator. Lidwina is sinds 2016 een klasse 2 bedrijf en valt onder toezicht van de gemeente. Er werden in 2022 2 elektrische minibussen geleverd.

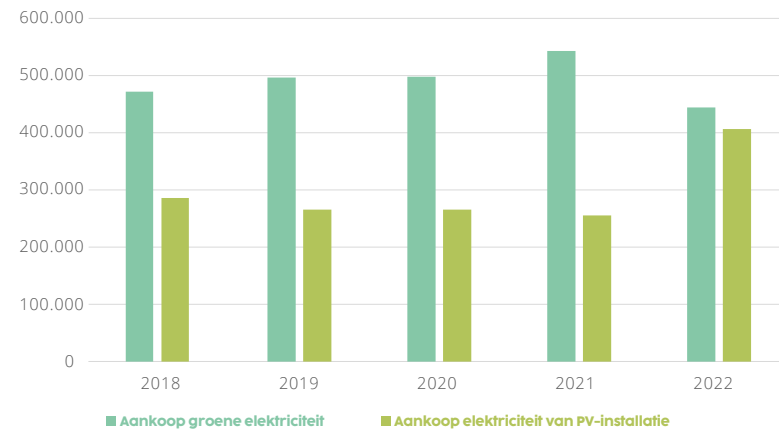
Het behouden van het VDCO (Voka Charter Duurzaam Ondernemen) was een belangrijke stap voor de organisatie. (zie punt 5.4).



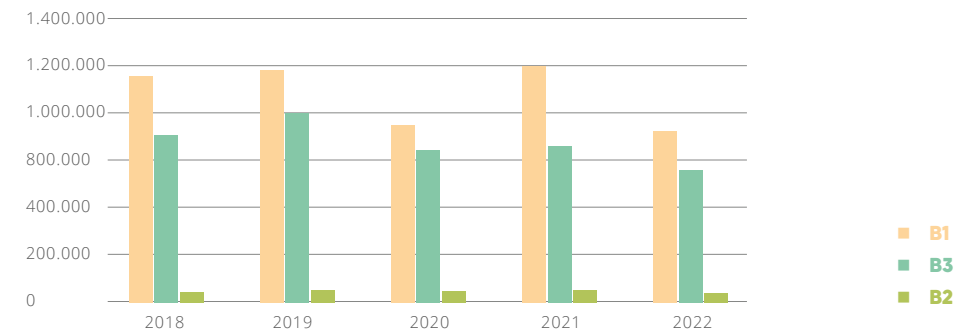
© Duizend Woorden fotografie

5.3.3 Energieverbruiken

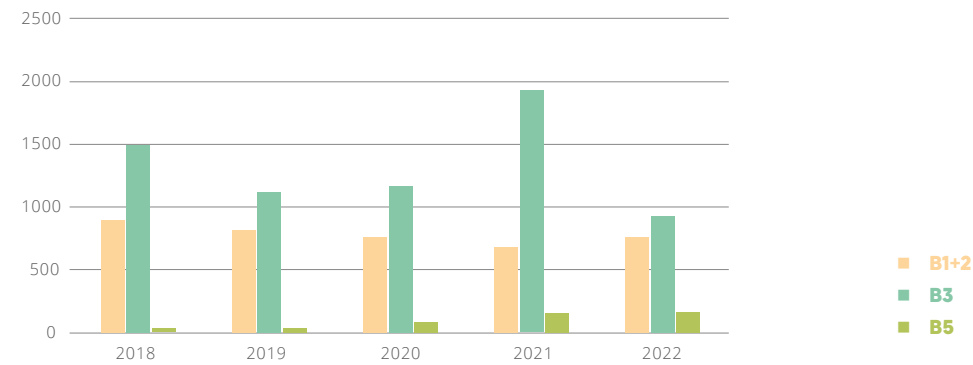
Elektriciteitsverbruik (kwh)



Gasverbruiken (kwh)



Waterverbruiken (m³)



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



### Prioriteiten 2022 en stand van zaken:

Implementatie van WMS (warehousemanagement) via ERP.

Een continu verbeteringsproces.

Inzetten van beeldschermen voor interne communicatie

In voorbereiding via werkgroep, gekoppeld aan subsidiedossier Crevits (lopend tot eind 2023).

Optimaliseren van gebruik van en de link tussen de nieuwe software pakketten (BC en Toba) plus verderzetting van de implementaties

In voorbereiding via werkgroep, gekoppeld aan subsidiedossier Crevits (lopend tot eind 2023).

Verhoging van de operationele efficiëntie door in te zetten op ondersteuning van leidinggevenden met de benodigde digitale tools (tablets, smartphones, ...)

In voorbereiding via werkgroep, gekoppeld aan subsidiedossier Crevits (lopend tot eind 2023).

### Ergonomie

De ergonoom van Liantis (onze EDPBW) komt 8 halve dagen voor ondersteuning op het vlak van ergonomie. We bezoeken samen de werkplaatsen en de ergonoom analyseert de werkposten om zo verbeteringen voor te stellen. Ook bij aankoop van nieuwe machines vragen we zijn advies en zo werden er bijvoorbeeld ergonomische aanpassingen gedaan aan het ontwerp van de nieuwe transportband in de marsepeinafdeling.

EDPBW: Externe dienst voor preventie en bescherming op de werkvloer.

### Technologische projecten

#### Upgrade van de marsepeinlijn

We kunnen nu 2 verschillende soorten bloemetjes tegelijk produceren. In plaats van 4 personen kunnen er nu 8 plaatsnemen aan de langere transportband.



### IT

2021 was op vlak van IT verandering voor iedereen een stevig jaar geweest, mede door de opstart van de gloednieuwe ERP toepassing, tijdsregistratie én daarboven nog een nieuwe personeel administratie toepassing.

We kozen er dan ook bewust voor om in 2022 wat gas terug te nemen en ons te beperken tot enkele kleinere 'finetuning' acties aan deze toepassingen.

Digitalisering wordt steeds belangrijker en ook daar willen we stappen zetten.

De klantentevredenheid enquête is hiervoor een ideale gelegenheid. We beschikken over een Microsoft app waarmee we op een digitale wijze onze klanten bevragen naar hun bevindingen over de samenwerking met Lidwina. De elektronisch ingestuurde antwoorden zijn dan in een handomdraai te verwerken.

Gegevens die in het ERP worden verzameld, kunnen we met behulp van Microsoft Power BI beschikbaar maken voor rapporteringen over tijdsregistratie en POP gesprekken.

We gebruiken deze tool vandaag ook nog om gepresteerde uren digitaal te rapporteren aan één van onze klanten.

De uitwisseling van documenten tussen Lidwina collega's gebeurt vandaag vaak als bijlage in een email, met als risico dat er verschillende versies verspreid geraken. Microsoft SharePoint biedt hier een oplossing. Het IT team heeft in de tweede helft van 2022 hierop ingezet en een IT SharePoint site opgestart om binnen het eigen team informatie te delen en IT tools vanuit één centrale plaats te gebruiken.

 Power BI





In 2023 willen we het gebruik van SharePoint verder uitrollen bij andere teams. Daarnaast zal SharePoint ook gebruikt worden voor de inrichting van een intranet om allerlei informatie te delen op één centrale plaats. We hopen hiermee het veelvuldig email verkeer sterk te kunnen afbouwen.

In het kader van ‘Open innovatie en strategische transformatie in de sociale economie’ gaan we werken aan :

- ESS uitrol : het Employee Self Service platform om onder meer verlofaanvragen te automatiseren
- Rapportering dashboard voor financiën
- Interne communicatie via beeldschermen op de Lidwina campus
- Standaardisering van documentenbeheer

Voor alle realisaties rekenen we stevast op onze IT partners

IT-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



Strategisch meedenken op vlak van business processen



VOIP - telefooncentrale  
Helpdesk



Internetverbinding - lead



Internetverbinding - back-up  
Provider GSM



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



Prioriteiten 2022 en stand van zaken:

Opmaak en start uitvoering plannen voor nieuwbouw N17

Onze omgevingsvergunning werd voor de 1ste keer ingediend en geweigerd. De PFAS vervuiling op de site van de brandweer veroorzaakt vertraging. Er liep een onderzoek o.a. met de externe milieucoördinator mbt hoe we de omgevingsvergunning opnieuw konden indienen. Via grondstalen is de vervuiling van de Lidwina campus in kaart gebracht met focus op N17. Er was hierbij geen overschrijding van de grenswaarden PFAS gevonden op het terrein van nieuwbouw N17. Er werd een geohydrologische studie besteld. Half maart 2023 werd de omgevingsvergunning opnieuw ingediend. Daarna starten we de opmaak van het lastenboek en bereiden we het proces openbare aanbesteding voor. De ambitie is om tegen oktober 2023 te starten met bouwwerkzaamheden. Een milieuvergunning klasse 1 zal onvermijdelijk zijn vanwege KWO (geothermie via koude-warmte opslag).

Gebouwen

De ongezien hoge energieprijzen hebben ons verplicht onze energieverbruiken onder de loop te nemen. Sensibilisering en optimalisering hebben hier al deels een resultaat opgeleverd. De inspanningen zullen zeker in 2023 worden verdergezet. (zie grafieken energieverbruiken)

Concept ‘Kansencampus Lidwina’ concretiseren en draagvlak zoeken bij stakeholders.

De visienota van de Kansencampus werd uitgeschreven en gedeeld met verschillende stakeholders. We ontvingen zeer positieve reacties. De eerste stappen zijn gezet naar de provincie toe om de financiering van een projectcoördinator gesubsidieerd te krijgen. Er werden intussen heel wat nieuwe contacten gelegd, nota werd ook door Groep Maatwerk (koepel sector) opgepikt.



© Duizend Woorden fotografie

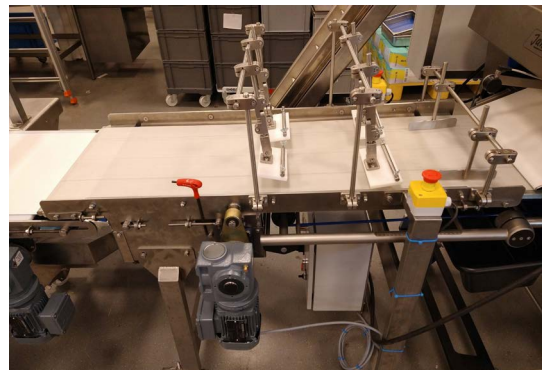


## Investeringsen

In 2022 werd voor 482.000 euro geïnvesteerd door Lidwina. Al deze investeringen werden gebudgetteerd en door de RVB goedgekeurd.

Er zijn zowel nieuwe als vervangingsinvesteringen waarbij er veel belang gehecht wordt aan veiligheid en duurzaamheid.

### De belangrijkste investeringen:



Horizontale banden + stijgband combinatie voor de marsepein afdeling



2 Citroën E-Jumpy Combi Comfort: volledig elektrische auto



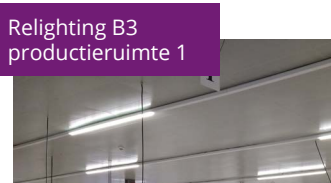
Verder nog bladblazers, schaarliften, computers, grasmaaiers, bosmaaiers



Schrobzuigautomaat: zo worden de vloeren proper geïpoetst bij Lidwina



Branddetectie en gasdetectie B3 (vervanging)



Relighting B3 productieruimte 1



•parkbank met leuning



Groencontainer 29m3 met afdeknet 6000\*2300\*2100mm (LVC)

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



## Prioriteiten 2022 en stand van zaken:

Met top 10 klanten SWOT analyse maken

In 2022 werd een klantentevredenheidsenquête over de geleverde prestaties van 2021 uitgevoerd. De behaalde NPS score bedraagt 59, wat excellent is!

Het aandeel promotors én tevreden klanten bedroeg 98%. Er was 1 criticaster.

Aansluitend werd in 2022 met ieder van onze top 10 klanten een SWOT analyse uitgevoerd.

Hieruit bleek dat deze klanten heel tevreden zijn over de samenwerking. Een aandachtspunt blijft stockopvolging via ons ERP-systeem.

Hoewel Lidwina bijna uitsluitend de loonindexaties van haar paritair comité doorrekent, en niet alle materiaalstijgingen die meestal een veelvoud zijn van de loonstijgingen, blijft dit toch een bekommernis voor een aantal klanten.

Optimalisering van de monitorenbezetting over de seizoenen

Doel is om een optimale bezetting van werkbegeleiders te vinden om verlof, ziekte en andere afwezigheden te kunnen opvangen. Het blijft een uitdaging om hier een evenwichtige benadering te vinden.



## Onze behaalde certificeringen in 2022

Sinds 2006



WOOD.BE



Sinds 2008

Lloyd's  
Register

Sinds 2013



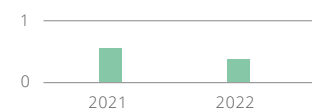
Sinds 2020



© Duizend Woorden fotografie

## 20 klachten op 5611 verwerkte orders

### Klachtenpercentage



Uw klacht heeft onze aandacht.

## Interne en externe opleidingen gericht op kwaliteit en voedselveiligheid



KWALITEIT



MAINTENANCE

## 5.7 We creëren continu tewerkstelling, o.a. via eigen producten en diensten.



### Prioriteiten 2022 en stand van zaken:

Ontwikkeling van een globale visie 'winterwerk' over alle afdelingen en gebouwen heen met actieve betrokkenheid van commerciële dienst.

Er is een permanente reflex om te zoeken naar winterwerk bij alle afdelingen. In het marketingplan maakten we van 'winterwerk' een aparte campagne die we voor het eerst in de loop van najaar 2023 zullen voeren.

# Winterwerk

Even té veel werk? Check!

### Nieuwe dienstverlening

#### Rattenvallen als een Service

Lidwina zorgt niet alleen voor het samenstellen/de productie van de vallen als de "street covers", maar verzorgt eveneens de dienstverlening van het concept. Bedoeling van Lidwina is dus om een aantal vallen aan te kopen, deze op aanvraag van particulieren ter plaatse te gaan opzetten en eveneens te voorzien in de opvolging, de lediging en het zuiver maken van de gebruikte vallen.

Wij zien dit project als een opportuniteit om de inbedding van Lidwina in de lokale gemeenschap te versterken. Door bij de burger rechtstreeks aan huis te komen leert hij de medewerkers van Lidwina kennen en vice versa. In die zin versterkt dit project de inclusie van ons maatwerkbedrijf met de lokale gemeenschap.

Ook bij het Lokaal Fonds werd een project ingediend ter ondersteuning van opstart van dit project.

## 5.8 We zijn een sterk merk via goede branding en marketing.



### Prioriteiten 2022 en stand van zaken:

Opstellen van een marketingplan aangepast aan klanten en interne afdelingen

Het nieuwe marketingplan 'sterke merken' is op alle niveaus voorgesteld en in uitvoering. Onze positieve communicatie, via alle dragers en ook via sociale media, wordt breed opgepikt en zorgt ook voor goede 'employer branding'.



Via Red Lion Media spelen we via digitale marketing in om banners (zie voorbeelden) te vertonen in functie van activiteiten op mediakanalen. Je kan hier regio's, doelgroepen enz instellen. Uiteindelijk verschijnen die banners dan binnen de gedefinieerde regio, bij die doelgroep op het scherm (zowel PC, tablet, smartphone) en als ze éénmaal geklikt hebben op de linken blijft Lidwina via retargeting op die manier ON TOP OF MIND bij websitebezoekers. Deze methodiek zal nog verfijnd / ingezet worden voor 'employer branding'.



Verhalen uit het 'verhalentrajec' inzetten in communicatie met stakeholders en sociale media en gebruiken bij branding Lidwina (ambitie 60 verhalen tegen 2024)

In uitvoering. Momenteel hebben we een 20-tal verhalen verzameld. De communicatie gebeurt systematisch via nieuwsbrief en sociale media. Sommige verhalen werden in printversie ter beschikking gesteld van stakeholders. Er is een extra verhalenschrijver geëngageerd om het ritme op te drijven.

Zie: <http://www.lidwina.eu/straffeverhalen>

## 5.9 We werken duurzaam samen met de omgeving (buren, lokale besturen, maatschappelijke bedrijven en andere bedrijven). Dit wordt geborgd in ons omgevingsbeleid.



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



We zijn we trots dat we een tweede laureaat VCDO (zie foto) mochten ontvangen in 2022.

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.



## Partnerschappen

### Federaties



Lidwina is lid van de Vlaamse federatie Groep Maatwerk.



De algemeen directeur is namens Lidwina lid van de raad van bestuur van UMPA (Unie van Maatwerkbedrijven Provincie Antwerpen).

### Werkgeversorganisaties



Directie assistent is lid van de VOKA lerend netwerk groep.



Algemeen directeur is lid van de Captains Table,  
Directeur Medewerker en ontwikkeling is lid van de 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

## Sociaal-Circulaire Hub Kempen

Lidwina stapte in 2021 als partner in in de Sociaal-Circulaire Hub Kempen onder coördinatie van Blenders:



Ook in 2022 werd er hard gewerkt om dit concept in de regio een boost te geven, tevens kreeg het ESF-project een verlenging toegewezen voor nog één jaar.

Minister Zuhal Demir, bevoegd voor omgeving, en Minister Jo Brouns, bevoegd voor sociale economie, beslisten om de huidige 'circulair werk(t)' partnerschappen de opportuniteit te bieden om de huidige werking te verlengen vanaf 1 januari 2023 tot 31 december 2023. Beide ministers vragen de 'circulair werk(t)' promotoren en partners om ook in 2023 verder te werken aan de gekende doelstellingen:

- Het organiseren van netwerking tussen circulaire economie actoren/tussen circulaire economie actoren en organisaties met interesse in circulaire economie;
- Het creëren van bewustwording rond circulaire economie bij burgers en bedrijven;
- Het mee realiseren van de implementatie van concrete nieuwe circulaire initiatieven met sociale impact;
- Het mee realiseren van nieuwe circulaire diensten of opdrachten voor erkende sociale economie bedrijven.

### Concullega's



Naast de prima samenwerking met onze maatwerk concullega's van de Kempen, Limburg en Vlaams-Brabant, willen we hier de in 2022 opgestarte samenwerking met Open Atelier even vermelden. Zeker in het kader van doorstroom waar Open Atelier hard op inzet, willen we deze samenwerking verder uitdiepen.

## 5.10 We blijven een financieel gezond bedrijf (positieve rendabiliteit).



### Prioriteiten 2022 en stand van zaken:

Actualisering en realisatie van rapportering en KPI's (ERP) en cijferanalyse ifv noden van interne afdelingen

Een nieuwe analytische rapportering is opgemaakt i.s.m. revisor Emiel De Smedt. In september 2022 werd deze eerst intern toegelicht aan directieteam en betrokkenen. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is de responsabilisering van directie en management. In 2023 wordt dit verder geïmplementeerd en ook op agenda van Raad van Bestuur geplaatst.

Ontwikkelen van een algemeen financieel beleid voor Lidwina met inventarisatie van financiële risico's

De uitzonderlijk hoge inflatie en zware kosten voor energie en grondstoffen stellen onze rendabiliteit op de proef. We volgen de situatie op de voet en nemen maatregelen om kosten onder controle te houden en rendementen te verhogen o.a. via indexering van de prijzen waar mogelijk. Het effect van de genomen maatregelen zorgt er voor dat het boekhoudkundig resultaat van Lidwina in 2022 positief blijft. Lidwina blijft tot op vandaag een financieel gezond bedrijf.



## Resultaat

**In 2022 werd net zoals in 2021 een positief resultaat gerealiseerd.**

In de oorspronkelijke begroting was er een resultaat voorzien van 275.000 EUR.

Uiteindelijk heeft Lidwina beter gepresteerd dan de vooropgestelde begroting. Het eindelijk resultaat is 603.000 EUR positief.

Dit resultaat is nog onder voorbehoud. De algemene vergadering moet deze cijfers nog goedkeuren na controle door de revisor Mazars.

T.o.v. van 2021 is het resultaat 12,9 % lager.

**De belangrijkste redenen hiervoor:**

- Verhoging van de personeelskosten
- Verhoging energieprijzen
- Verhoging financiële kosten

Het jaar 2022 is gekenmerkt door de gevolgen van de inflatie. De personeelskosten zijn 6 maal geïndexeerd en de energie kost is met meer dan 60% gestegen. De stijging van de energiekosten heeft het facilitair team kunnen beperken door energie besparende maatregelen in te voeren. Ook in 2023 is dit een belangrijke doelstelling.

Dankzij de inzet van iedereen is de omzet gegroeid met bijna 11%. Onze maatwerkers hebben hier een groot aandeel in. De klanten zijn tevreden. Daar is Lidwina best wel trots op.

Spijtig genoeg heeft de inflatie ook gevolgen op de beleggingsportefeuille. Lidwina heeft een defensieve portefeuille. Maar zowel de aandelen als de obligaties zijn in waarde gezakt. Gelukkig moet de portefeuille nog niet verkocht worden.



## 6. AFKORTINGEN

**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.

**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.

**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.

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

**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.

**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 (VTE): 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.

**IFS:** International Food Standard.

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

**NEC:** Normale Economische Circuit.

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

**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.

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

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



Onze sociale dienst medewerkers gefotografeerd door Duizend Woorden.

**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).

**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.

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

**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.

**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.