

# SOCIAAL OVERLEG OP KOERS MET WAARDEN LIDWINA

In gesprek met Tim Peeters,  
Sofie Diels en Paul Nuyts

Knopen ontwarren. Een wirwar van regels en uitzonderingen wegwerken. Geduldig en vastberaden helderheid scheppen in open overleg tussen werknemers en werkgevers: het begint nu echt te lonen. Vakbondssecretarissen Paul Nuyts (ACV arbeiders), Tim Peeters (ABVV) en Sofie Diels (ACV-Puls, bedienden) blikken terug op een periode waarin het vertrouwen tussen werkgever en werknemers sterk groeide. Trots op de wendbaarheid van hun militanten, de groeiende openheid van de leiding bij Lidwina en hun eigen inzet om het sociaal overleg in lijn te brengen met de waarden van het maatwerkbedrijf: waardig werk, vertrouwen, respect en samenwerking.

## Richting: De neuzen in dezelfde richting

Sofie: 'We werken samen met een directieteam dat vooruit wil. Er is visie. Er is bereidheid om respectvol naar elkaar te luisteren. Er is vertrouwen.'

Paul: 'En we slagen erin om akkoorden te maken.'

Tim: 'Elkaar in de ogen te kijken.'

Paul: 'Er is geïnvesteerd in de personeelsdienst. Dat helpt enorm.'

Sofie: 'En er zijn heldere lijnen uitgezet. Het doel dat we allemaal delen is dat iedereen hier graag werkt en deftig zijn boterham verdient. Als je dat samen voor ogen houdt, kom je al heel ver.'

Paul (lacht): 'Als we overal die openheid zouden ervaren, dan zou onze job een stuk makkelijker zijn.'

## Relatie: Wat tussen de neuzen gebeurt

In het sociaal overleg wordt wederzijds geluisterd. Dat is de sleutel, benadrukken mijn gesprekspartners. Net als de wil om samen te werken aan een helder, rechtvaardig en menswaardig personeelsbeleid.

AUTEUR: GRIET BOUWEN, DE ZINSPELING  
VERTELLERS: TIM PEETERS, SOFIE DIELS, PAUL NUYS



Sofie: 'Bij het begin van de samenwerking met de nieuwe directie zijn we met iets heel simpel begonnen: toegankelijke, leesbare verslagen van het comité veiligheid en de ondernemingsraad. Dat, en een lijstje met projecten die we wilden behandelen, heeft de toon veranderd.'

Paul: 'De nieuwe directeur heeft zijn nek uitgestoken. En we hebben geïnvesteerd in luisteren en open spreken.'

Sofie: 'We hebben samen een wirwar van regels en afspraken tegen het licht gehouden en kwamen een groot project van harmonisering overeen, dat we nu in verschillende fases aanpakken.'

## Resultaat: Verder kijken dan de neuzen lang zijn

De afspraken voor het omkaderingspersoneel – denk aan verlof, loon, extralegale voordelen, arbeidsduurvermindering, functieclassificatie – zijn intussen rond en werden goed onthaald tijdens de personeelsvergadering. Die voor de medewerkers met een werkondersteuningspremie (WOP) landden dit jaar. In 2024 volgt het sociaal overleg rond de maatwerkers. De secretarissen schuiven mee aan bij het overleg, en ondersteunen de vakbondsmilitanten in hun inzet. Ze bereiden samen de vergaderingen voor, informeren hen, vangen spanningen op en moedigen aan.

Sofie: 'De militanten doen dat vrijwillig. Wij ondersteunen hen in de richting waarin ze zelf willen evolueren, en samen halen we het beste uit de groep. Dat betekent soms ook stoom mogen aflaten en ruimte krijgen voor het verwerken van oud zeer.'

Tim: 'Ons werk betekent veel luisteren, openheid scheppen en zorgen dat iedereen van alles goed op de hoogte blijft.'

Paul: 'De oude achterdocht is nu verdwenen. Er zijn natuurlijk nog discussies, maar de mensen voelen zich gerespecteerd. Ze kunnen hun zeg doen, en afspraken worden uitgevoerd.'

## Roeping: Een neus voor maatschappelijke ontwikkelingen

### Werkbaar werk

Op niveau van het bedrijf begint de puzzel mooi in elkaar te vallen. Dat is goed en nodig. Want de uitdagingen in de sector zijn groot, en die vertalen naar een beleid op de werkvloer vraagt een stevig partnerschap tussen werknemers en werkgever. Denk maar aan de economische evolutie naar steeds toenemende productiviteit, en de mogelijke gevolgen op werkdruk en werkbaar werk.

Tim: 'Op sectorniveau zijn we bezig met werkbaar werk. Geen gemakkelijk thema, want dat is niet zo eenduidig.'

Zo leerden we uit een tevredenheidsenquête bij Lidwina dat de medewerkers tevreden zijn én dat het thema van werkdruk ook leeft. Maar waar gaat dat over? Over vervoer, lange reistijden, relatie werk-privé, drukte op de werkvloer.'

Sofie: 'Heel moeilijk meetbaar. Ergonomie is gemakkelijker. Maar werkdruk?'

Tim: 'Op sectorniveau hebben we nu een werkbaarheidsscan ontwikkeld voor de maatwerkbedrijven. Graag zouden we deze scan gebruiken op bedrijfsniveau.'

Paul: 'Lidwina, en de meeste andere maatwerkbedrijven in de regio, hebben er nu al aandacht voor. Maar ze worden ook geconfronteerd met die economische druk. Een klant heeft een opdracht, en wil die op heel korte termijn afgewerkt hebben. De overheid verhoogt de druk nog door de subsidies terug te schroeven. Concurrentie tussen maatwerkbedrijven onderling zou die druk nog kunnen opdrijven. Gelukkig werken Lidwina en hun concullega's, zoals bijvoorbeeld A-kwadraat, heel goed samen. Dat helpt enorm.'



## Samenwerken in diversiteit

Sinds het maatwerkdecreet zijn ook de doelgroepen van de voormalige sociale werkplaatsen en beschutte werkplaatsen meer gemengd. Die toenemende diversiteit op de werkvloer brengt nieuwe uitdagingen mee naar respectvol omgaan met elkaar en open communicatie.

Sofie: 'Nu komen ook andere doelgroepen meewerken in het maatwerkbedrijf (mensen met een verslavingsproblematiek, psychische problematieken, ... naast de traditionele doelgroepen van mensen met een fysieke of psychische beperking. Ook zien we steeds meer mensen die het Nederlands niet machtig zijn. Dat zorgt voor spanningen op de werkplek.'

Paul: 'Maatwerkcoaches hebben daar ondersteuning in nodig. Vorming. Sommige maatwerkbedrijven doen daar al grote inspanningen voor, maar het is allemaal nog versnipperd.'

## Blijven floreren, ook in de toekomst

Het is duidelijk: het sociaal overleg heeft nog heel wat thema's aan te pakken. Werk op maat garanderen. De werkdruk beheersbaar houden. De balans blijven vinden tussen economische druk en werkbaar, aangepast werk. En als maatwerkbedrijf kunnen floreren, ook in de toekomst.

Tim: 'Het is belangrijk dat het werk op maat van de medewerkers kan blijven, en dat de mensen goed en op maat begeleid worden. Die kwaliteit is nu hoog. De rol van de maatwerkcoach is daarin niet te onderschatten.'

Paul: 'Ook de nieuwe bouw van Lidwina, met hun kansencampus is een belangrijk project. Daar kan samenwerking in de sector een boost krijgen, met de VDAB erbij. Ik zie in dat project voor Lidwina de fundamenten liggen voor de komende 30 jaar.'

Sofie: 'De vorige regeringen hebben veel ingezet op doorstroming, maar dat lukt in de praktijk niet. Maatwerkers moeten in een aangepaste, veilige omgeving kunnen werken. Ze dragen bij aan de samenleving. Maatwerk is voor iedereen beter.'



**AUTEUR: GRIET BOUWEN, DE ZINSPELING  
VERTELLERS: TIM PEETERS, SOFIE DIELS, PAUL NUYTS**

## In gesprek met Paul Nuyts, Tim Peeters en Sofie Diels

Sofie Diels werkt al 18 jaar als secretaris voor ACV Puls. Tot vorig jaar oktober volgde ze de sector maatwerk op. Nu staat ze in voor ziekenhuizen en woonzorgcentra in de Kempen en een gedeelte van de provincie Limburg. Sofie zat van 2005 tot 2022 mee aan de overlegtafel bij Lidwina. Ze werd opgevolgd door Elke Gelens, die nu de ondernemingskern van ACV Puls bij Lidwina ondersteunt.

Tim Peeters is sinds 2013 secretaris bij de algemene centrale van ABVV. Hij zit voor arbeiders en bedienden mee aan tafel in de sectoren van scheikunde en maatwerk in de Kempen.

Paul Nuyts werkt sinds 2012 voor het ACV en werd in 2015 secretaris voor de bouw en industrie. Nu volgt hij het sociaal overleg (arbeiders) in een 25-tal bedrijven in de sectoren beton, steenbakkerijen, hout en stoffering en maatwerkbedrijven in de Kempen.

De taak van een vakbondssecretaris omvat onder meer dienstverlening aan de leden, begeleiding van de militanten, voeren van onderhandelingen, informatiedoorstroming van de sector naar de ondernemingskernen. Hij/zij bouwt mee aan draagvlak, bemiddelt in conflicten, verzorgt vorming, begeleidt vergaderingen, adviseert op vlak van arbeidsrecht.