



2 0 2 3

Jaar- en duurzaamheids- verslag

JAAR- EN DUURZAAMHEIDSVERSLAG

Inhoud



1. Voorwoord	6		
2. Organisatie	8		
2.1 Identificatie en juridische vorm	8		
2.2 Missie, visie, kernwaarden en strategie	8		
2.3 Organisatiestructuur	12		
2.3.1 Algemene vergadering	12		
2.3.2 Bestuursorgaan	12		
2.3.3 Organogram (31-12-2023)	13		
2.3.4 Directieteam	14		
2.3.5 Werknemersvertegenwoordiging	15		
2.3.6 Lidwina business units en expertisecentra	17		
3 Medewerkers centraal	18		
4 Klanten	20		
4.1 Initiatieven van klanten	20		
4.2 Mooie projecten	21		
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. Mobiliteit	31		
5.2.5 Werkloosheid	32		
5.2.6 Reïntegratie	32		
5.2.7 Ontwikkeling	33		
5.3 We zijn toonaangevend op vlak van veiligheid en welzijn.	34		
5.3.1 Preventie	34		
5.3.2 Welzijn	36		
5.4 We voorzien optimale ergonomische en technologische ondersteuning van de activiteiten en de medewerkers (o.a. ICT en robotica).	38		
5.5 We creëren een campus waar gebouwen en infrastructuur ergonomisch, duurzaam, polyvalent en modulair zijn.	41		
5.6 We leveren kwalitatief hoogstaande producten en diensten op maat van de klant, geborgd in ons kwaliteitsbeleid.	43		
5.7 We creëren continu tewerkstelling, o.a. via eigen producten en diensten.	47		
5.8 We zijn een sterk merk via goede branding en marketing.	48		
5.9 We werken duurzaam samen met de omgeving (buren, lokale besturen, maatwerkbedrijven en andere bedrijven). Dit wordt geborgd in ons omgevingsbeleid.	48		
5.9.1 Milieu	50		
5.9.2 Energieverbruiken	51		
5.9.3 CO ² voetafdruk	52		
5.9.4 Partnerschappen	54		
5.10 We blijven een financieel gezond bedrijf (positieve rendabiliteit).	56		
6. Afkortingen	58		

KEY SDG'S



SOCIALE DOELSTELLING

Medewerkers

Aantal medewerkers
562

maatwerkers
445

omkaderings-
medewerkers
117



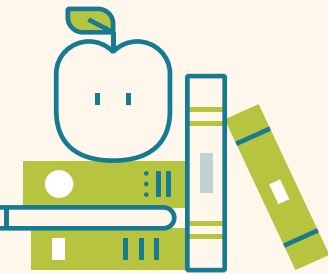
Opleidingsuren

 **12.952**

Formeel
9.315

Informeel
2.517

Stages
1.120



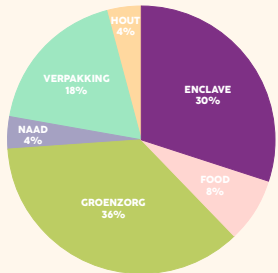
ECONOMISCH MIDDEL

Investeringsen

€ 961.000

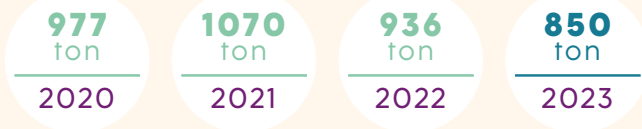
AANDACHT VOOR
VEILIGHEID EN DUURZAAMHEID

Omzet per bedrijfsactiviteit 2023

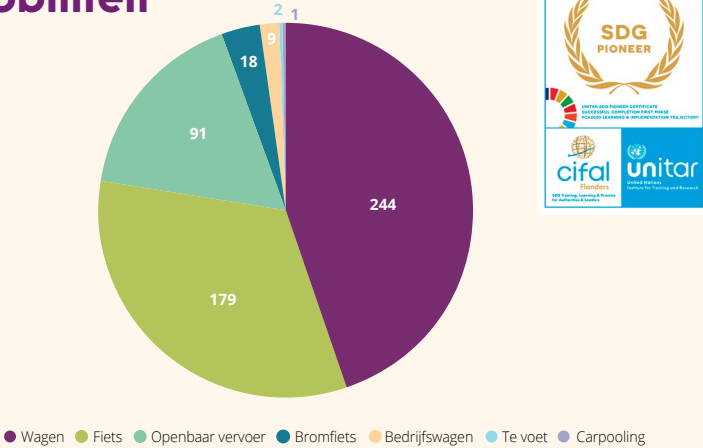


MAATSCHAPPELIJKE WAARDEN

Evolutie CO2-footprint



Mobiliteit



1. VOORWOORD

De schatkist van Lidwina

In een wereld waar het maar blijft rommelen komen klassieke zekerheden in gevaar. De voorbije crisissen vertaalden zich niet alleen in extreme inflatie; ze hadden ook een sterke impact op het mentale welzijn van veel mensen en deden de sociale ongelijkheid toenemen. Dit zorgde dan ook voor een economische, maatschappelijke en mentale belasting op heel onze maatschappij en op onze medewerkers in het bijzonder. Ondanks deze uitdagende omstandigheden heeft Lidwina het in 2023 economisch onverwacht goed gedaan. Dankzij onze trouwe klanten en uiteraard dankzij al onze medewerkers die veelzijdigheid en flexibiliteit koppelen aan kwaliteitsvol werk. Voor de begroting van het jaar 2024 hebben we bovendien opnieuw rekening gehouden met de gevolgen van een mogelijke economische terugval.

Wie de actualiteit volgt realiseert zich dat we planetair voor zeer grote uitdagingen staan. De klimaatverandering kan gezien worden als de moeder van alle uitdagingen. We hebben de recente golf van digitalisering nog niet verteerd en daar komt de artificiële intelligentie al opzetten. We kunnen nog niet goed inschatten welke impact deze zal hebben op ons. We beleven een verandering van tijdperk¹ en dat doorkruist al onze activiteiten.

Lidwina probeert zich als warm, duurzaam en vooruitstrevend maatwerkbedrijf te verhouden tot al deze complexe veranderingen. In onze strategische doelstellingen beschrijven we de acties die we ondernemen om ons schip op koers te houden.

We zijn niet tevreden met de hoge verzuimcijfers en de evolutie van frequentie en ernst van de arbeidsongevallen. Het bestuursorgaan gaf Lidwina de opdracht om daar in 2024 extra op in te zetten. Dat doen we o.a. via de werkgroep verzuim en de uitbreiding van de interne dienst voor preventie en welzijn.

We gaven in 2023 vorm aan ons opleidingbeleid, het alcohol en drugbeleid en schaven dit bij aan de hand van concrete dossiers. De psychologische ondersteuning voor onze maatwerkers werd positief geëvalueerd en de samenwerking met CGG² wordt verdergezet.

Via intensieve leiderschapscoaching ontwikkelen we een gemeenschappelijk begrippenkader voor leidinggevenden en verhogen we de competentie van omkadering om op een goede manier om te gaan met de toegenomen diversiteit aan medewerkersprofielen. We bouwen verder aan ons nieuw loonhuis en integreren de kernwaarden respect, groei, professionaliteit, mensgerichtheid en engagement verder in alle gedeeltes van ons bedrijf. De groeigroep van groenzorg werd positief geëvalueerd en we onderzochten hoe we dit concept kunnen vertalen naar de andere business units.

Onze vele acties om de impact van de wijzigingen aan het openbaar vervoer voor onze medewerkers te minimaliseren, hebben slechts beperkt resultaat opgeleverd. Helaas moeten we constateren dat de vervoersarmoede in onze landelijke regio toegenomen is.

We namen heel wat maatregelen om onze impact op de klimaatverandering in te perken. Onze CO₂-voetafdruk daalt door goed gekozen besparingen op gas- en elektriciteitsverbruik. Groenzorg investeert in ecologische onderhoudsmethodes en werktuigen en geeft bij aanlegopdrachten meer en meer aandacht aan ecologisch verantwoorde bestrating en beplanting.

We kregen in de loop van 2023 eindelijk de omgevingsvergunning te pakken voor onze nieuwbouw aan de Nijverheidsstraat 17. De energie voor de nieuwbouw zal o.a. via geothermie en zonnepanelen geleverd worden. Op het moment dat we dit voorwoord schrijven zitten we in de beoordelingsfase van de ingediende offertes op de openbare aanbesteding. Spannend.



Er werd in 2023 weer een hele weg afgelegd in ons digitaliseringstraject en ook hier zullen we onze inspanningen verderzetten. Het blijft onze ambitie om de digitale (r)evolutie bij te benen, wat gezien de ultrasnelle ontwikkelingen geen eenvoudige zaak is. Gelukkig konden we beroep doen op subsidiemiddelen om dit mee te ondersteunen.

Als voormalige beschutte werkplaats ondergaan we grotendeels de impact die de economische conjunctuur op onze klanten heeft. Groenzorg lijdt hier minder onder, maar moet elk jaar de winter zien te overbruggen. Via onze marketing en branding op sociale media en in onze externe communicatie creëren we sterke merken en verhogen we de naambekendheid van Lidwina. We doorstonden opnieuw met glans de audits voor onze kwaliteitslabels o.a. IFS en QforWSE. De combinatie van onze hoge kwaliteit met flexibiliteit, creatief vermogen en innovatiekracht verhoogt ons drijfvermogen in woelige waters. Een daling van het aantal opdrachten van enkele klanten in 2023 kon gelukkig gecounterd worden door een toename van opdrachten van bestaande en nieuwe klanten. We blijven in goede financiële gezondheid.

In Lidwina, waar we focussen op 'ruimte voor talenten'³, boden we in 2023 plaats aan meer dan 560 talentvolle en veelzijdige medewerkers. Op deze manier werkte Lidwina weer mee aan een inclusievere maatschappij. Elke stap die we zetten brengt ons dichterbij de realisatie van onze kansencampus, een plaats waar iedereen die wenst te werken daartoe kansen krijgt. Tenslotte vermelden we graag dat Lidwina op 1 september 2024 haar diamanten jubileum mag vieren. De échte diamanten, dat zijn onze medewerkers en doorheen het bestaan van Lidwina hebben we er de voorbije jaren ruim 2.000 op onze loonlijst gehad. [Een schatkist vol met schitterende schakeringen](#).

We zullen onze zestigste verjaardag gepast vieren met onze medewerkers, het jaar nadien vieren we vermoedelijk de indienstname van onze nieuwbouw met al onze stakeholders.

Ook 2024 wordt dus alweer een jaar vol mooie uitdagingen, waarbij we onze vele beschikbare talenten goed zullen kunnen gebruiken, we zijn hoopvol dat we daarmee opnieuw kunnen zorgen voor een resultaat waar iedereen content van zal zijn.

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

PS: Lidwina houdt haar achterban op de hoogte van het reilen en zeilen via ons magazine Hallo dat 2 keer per jaar verschijnt, zowel in digitale als gedrukte vorm. We verwijzen dan ook graag door naar onze magazines bij [punt 3. Medewerkers centraal](#) waar jullie kunnen lezen waarmee Lidwina zich bezighoudt. We vermelden hier ook hoe je je kunt inschrijven om het magazine te ontvangen.

1. Uitspraak van Nederlands transitiedeskundige Jan Rotmans: "We leven niet in een tijdperk van verandering, we beleven een verandering van tijdperk".
2. CGG: centrum geestelijke gezondheidszorg
3. Zie verhaal Wilms <https://lidwina.eu/wp-content/uploads/2024/03/Verhaal-Wilms-nv.pdf>

2. ORGANISATIE

2.1 Identificatie en juridische vorm

Lidwina vzw

Hoofdzetel: Postelarenweg 213 – 2400 Mol

Website: www.lidwina.eu

E-mail: info@lidwina.eu

Ondernemingsnummer: 0407 601 720

Oprichtingsdatum: 1 september 1964

Erkenningsnummer Maatwerkbedrijf: 110118



© gloed fotografie

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.

Kernwaarden

- 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.



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. ICT, 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



© Duizend woorden fotografie

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.

De statutaire algemene vergadering vond plaats op 23 mei 2023.

In deze bijzondere algemene vergadering werden het jaarverslag 2022 en het financieel verslag 2022 toegelicht en unaniem goedgekeurd. Kwijting werd verleend aan de bestuurders en aan de revisor. Bovendien werden onze nieuwe statuten, aangepast aan de nieuwe vennootschapswetgeving, goedgekeurd.

Op 12 december 2023 werd een extra algemene vergadering georganiseerd. De begroting en doelstellingen voor 2024 werden toegelicht en werden unaniem goedgekeurd.

Na het korte formele gedeelte volgde een lezing van gastspreker Raf Hensbergen, jobcoach en coördinator begeleid werken, en twee ervaringsdeskundigen, Ibrahim en Thomas. Het thema luidde 'Waarom werken?'. Een echte eyeopener. Deze lezing werd opengesteld voor onze omkadering.



2.3.2 Bestuursorgaan

Samenstelling Bestuursorgaan 31/12/2023:

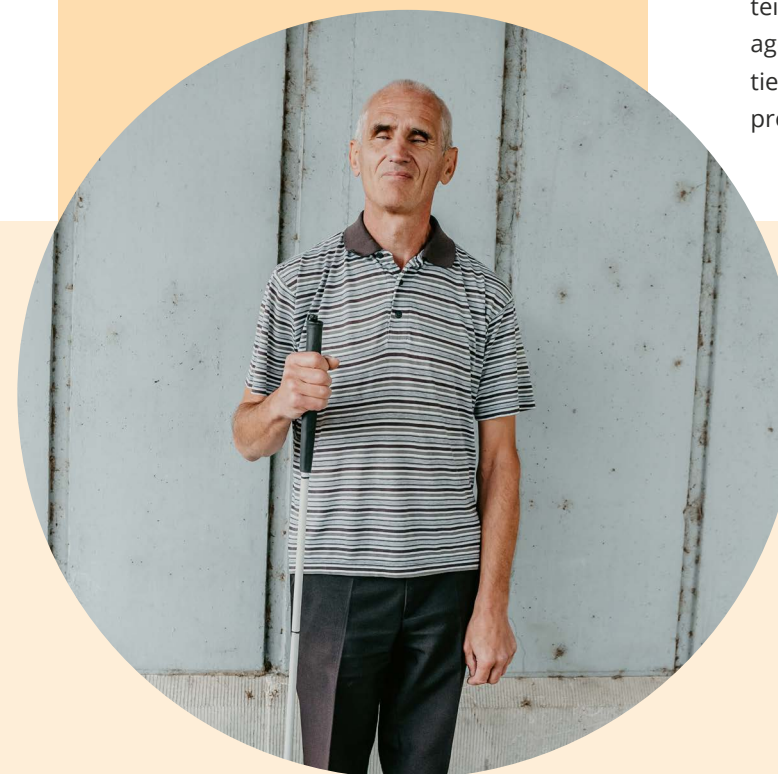
Johan Baert, bestuurder, voorzitter
Willem Smet, bestuurder, ondervoorzitter
Ivo Jacobs, bestuurder, secretaris
Teresa Wijgaerts, bestuurder, penningmeester
Nele De Wever, bestuurder
Erik Wilms, bestuurder
Raf Hensbergen, bestuurder

Christine Smeets en Tine Horsten waren lid van ons Bestuursorgaan tot en met 12/12/2023.

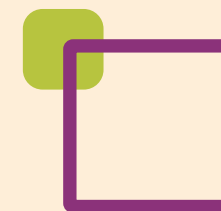
Sedert 2024 vervoegde ook Hanne Van Laer ons Bestuursorgaan.

Het Bestuursorgaan vergadert maandelijks, uitgezonderd juli en augustus. Ook in mei en december vindt er geen Bestuursorgaan vergadering plaats gezien er dan een algemene vergadering plaatsvindt.

Er is vanuit het Bestuursorgaan - 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 het Bestuursorgaan worden directieleden en andere medewerkers uitgenodigd om een presentatie te geven.



© gloed fotografie



2.3.3 Organogram (31/12/2023)



2.3.4 Directie team



Van links naar rechts:

Sandra Hooyberghs	Directie Assistent
Patrick Vromans	Directeur Food
Koen Mollen	Directeur Commercieel en Business Development
Stephan Hollanders	Directeur Groenzorg
Annelies Heens	Directeur Medewerker en Ontwikkeling
Kris Ooms	Algemeen Directeur
Patricia Dierckx	Financieel Directeur
Jan Mangelschots	Directeur Technieken en Projecten
Stephan Hendriks	Directeur Non-food

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

Trimestrieel worden deze opgevolgd en gerapporteerd aan het Bestuursorgaan, indien nodig wordt er bijgestuurd. Van elk directieteamoverleg wordt een verslag gemaakt en een actielog bijgehouden.

2.3.5 Werknemersvertegenwoordiging

ONDERNEMINGSRAAD

De ondernemingsraad vergaderde 12 maal in 2023. Twee van deze vergaderingen waren extra ingepland.

De EFI-vergadering werd georganiseerd op 10/05/2023 in aanwezigheid van de bedrijfsrevisor. De verstrekte informatie werd als duidelijk, volledig en correct beoordeeld.

CPBW

Het CPBW vergaderde 10 maal in 2023.

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 preventie-dienst) 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.



© gloed fotografie

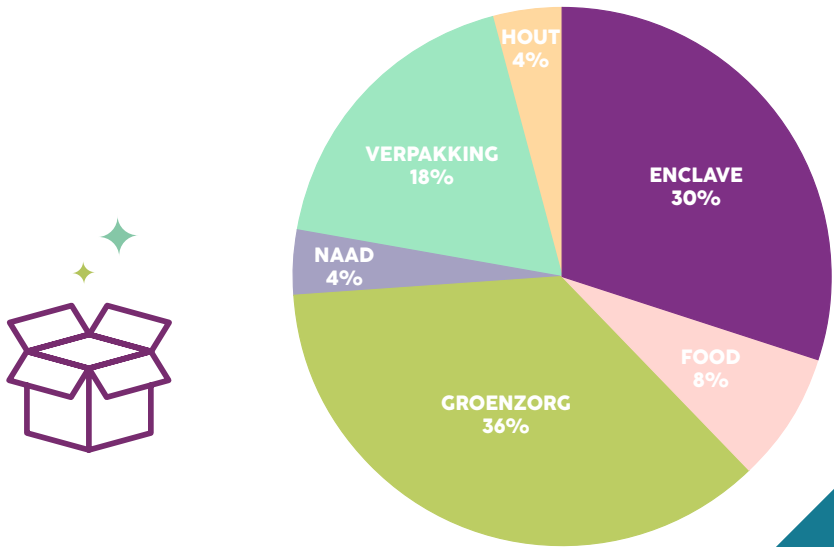
2.3.6 Lidwina business units en expertisecentra

Lidwina heeft drie business units (Food, Non-Food, Groenzorg) die ondersteund worden door de verschillende expertisecentra.



Via deze verschillende bedrijfsactiviteiten tracht Lidwina zich te onderscheiden op de markt. We denken mee op maat van onze klanten. De activiteiten groenzorg, verpakking en locatiewerk (enclave) zorgen voor de grootste omzet.

Omzet per bedrijfsactiviteit 2023



3. MEDEWERKERS CENTRAAL

Lidwina probeert om ten alle tijde een warme, duurzame en vooruitstrevende organisatie te zijn. De medewerkers staan centraal en dat proberen we te weerspiegelen in alles wat we organiseren en doen.

MAGAZINES

Lidwina is altijd in beweging! Kijk gerust even in de onderstaande Hallo magazines om te weten wat Lidwina bezighield in 2023.



Magazine
voorjaar 2023



Magazine
najaar 2023



VOORUITBLIK naar 2024

Wat had 2024 voor ons tot hertoe al in petto? Lees het in ons Hallo magazine dat dit voorjaar verscheen.



Magazine
voorjaar 2024



Inschrijven en onze Hallo ook ontvangen?

Indien u graag inschrijft op ons Hallo magazine kan U dit laten weten aan Sandra op e-mailadres sandra.hooyberghs@lidwina.eu. Graag Uw e-mailadres bezorgen voor het digitale magazine of uw postadres voor het gedrukte magazine.

VERHALENPROJECT

Wie kan onze missie authentieker vertellen dan onze medewerkers en stakeholders? In-tussen 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 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

Nutrition & Santé

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

Nike

Ook dit jaar nodigde Nike onze medewerkers uit voor hun JDI-dag. Een dag voor sport en ontspanning waar onze medewerkers zich telkens weer mogen en kunnen uitleven.

United Sports Brands

Wij mochten aan al onze medewerkers een cadeautje uitdelen van onze klant United Sports Brands Europe. Zij schonken ons een mooie drinkbus die water fris houdt en thee of koffie lekker warm houdt. Een dankbare dankjewel van alle collega's voor deze geste.



4.2 Mooie projecten

FOOD / NON-FOOD

Limar

In onze Food-afdeling is in de zomer van '23 een mooie samenwerking gestart met Limar. Deze chocoladeproducent heeft ons vorig jaar gevonden en heeft een 4-tal projecten bij ons geplaatst. Fijne opdrachten met telkens een aantal weken looptijd voor een substantieel aantal medewerkers.

Wilms nv (zie ook verder Wilms lijn in huis)

Bij Wilms mochten we eind '23 een clean-up uitvoeren. Dit resulteert ondertussen al een paar maanden in een mooie enclave. Gaandeweg voeren we steeds meer en andere taken uit bij onze klant Wilms. Naast clean-up activiteiten doen we bij klant ook groenonderhoud en verwerkt onze naadafdeling de restmaterialen van screens tot o.a. pennenzakken, toilettassen en shoppingtassen.



Out of Use

In '23 konden we ons ook richten op de circulaire economie. Voor Out of Use ontmantelden we veel decoders in het Siligenceproject.

Tops Foods

Bij Tops Foods in Olen startten we opnieuw met een enclave. Een aantal jaren geleden werkten we ook reeds bij hen ter plaatse, maar de activiteit die we toen uitvoerden verdween bij hun klant. In '23 werden we opnieuw gevraagd voor een tijdelijk aangekondigde taak, maar ondertussen worden we dagelijks ingeschakeld en kreeg deze enclave een standvastig karakter.

Les Maitres

We mochten in onze Food-afdeling ook Les Maitres verwelkomen als nieuwe klant. We verpakken voor hen diverse soorten chocolade in kleine verpakkingen.

United Sports Brands

Sinds enige tijd werken we voor United Sport Brands. We stickeren en herverpakken allerlei sportartikelen zoals o.a. basketballen, mouthguards en maken deze verzendklaar.

Roland Central Europe

Een nieuwe enclave op afroep is Roland Central Europe in Geel. Daar helpen we bij de distributie van elektronische muziekinstrumenten en pakken we verschillende producten in.

Voor beide partijen klinkt deze samenwerking als muziek in de oren.

Rattenvallen hersteldienst

Sedert een drietal jaren assembleren we met veel precisie voor firma Strygoo in Geel de SmarTrap.

Wat is een SmarTrap? De SmarTrap is een gifvrije, slimme rattenva. Ratten worden met voeder in de SmarTrap gelokt. Sensoren detecteren hoe vaak de val bezocht wordt. Dit is te zien in de Strygoo-app. De val kan van op afstand met één druk op de knop worden bediend. De rat valt dan in conserveringsalcohol. De software van de SmarTrap geeft aan hoeveel ratten gevangen zijn en wanneer de val moet leeggemaakt worden. Achteraf kunnen data verzameld worden en kunnen foto's en vangsten toegevoegd worden in de app.

Grote voordelen van de val:

- **Er wordt geen gif gebruikt en er komt dus geen gif in het ecosysteem terecht.**
- **Real time gegevens, dankzij gepatenteerd TRUST-algoritme.**
- **Online beheer met betere vangstresultaten (en nauwkeurige analyses).**

Lidwina assembleert zowel de SmarTrap, als een Dome (koepel) en de StreetCover (bankje uit gerecycleerd plastic). De Dome en StreetCover zijn beschermingsopties tegen dieren, extreem weer, vandalisme, etc... De Streetcovers worden volledig op maat gezaagd, geboord en gemonteerd in onze afdelingen. Meer dan 2000 vallen, aangekocht bij Strygoo en allen vervaardigd bij Lidwina, worden gebruikt door steden, gemeenten en bestrijdingsfirma's. En dit niet alleen in Vlaanderen, maar ook in Nederland, Parijs of zelfs Curaçao.

Na een langere periode kunnen de rattenvallen, net zoals alle andere producten, gebreken vertonen of onderhoud vereisen. Intussen wordt dit onderhoud ook door Strygoo aan Lidwina uitbesteed. Gezien de expertise die is opgebouwd tijdens het assembleren van de rattenvallen, vormt dit onderhoud een waardevolle toevoeging van onze dienstverlening. Er zijn al passende tools beschikbaar gesteld om het onderhoud efficiënt uit te voeren.

Naast productie en reparatie, zijn we ondertussen één jaar bezig met een 'uitleendienst'. Aangezien Strygoo enkel verkoopt aan welbepaalde klanten, proberen wij op aanvraag specifieke problemen aan te pakken die niet door steden of bestrijdingsfirma's worden gedekt. Dit gaat dan van kinderboerderijen en bedrijvencampussen, tot particuliere tuinen en zolders, tot magazijnen en parkings. Zo hadden we een vangst van meer dan 600 ratten op 10 vallen in ons eerste jaar 2023. Ondertussen is Lidwina al op verschillende locaties aanwezig met 15 vallen.



Wilms assemblagelijin in huis

Firma Wilms, gevestigd in Meerhout en ook bekend als 'de schaduwmeesters', is al geruime tijd een trouwe partner van Lidwina. We verzorgen het groenonderhoud op hun terrein en onze naadafdeling vervaardigt prachtige en duurzame producten zoals pennenzakken, toilettassen en shoppingtassen van het afvalmateriaal van hun zonneschermen. De drijvende kracht achter al deze projecten en innovatieve technieken is hun CEO, Erik Wilms. Hij is niet alleen lid van ons Bestuursorgaan, maar ook een echte vernieuwer en bovenal een man met een groot hart.

Sinds dit jaar zijn we ook verantwoordelijk voor de assemblage van de ventilatie-units, een gloednieuw product van Wilms. Deze units worden volledig van A tot Z binnen Lidwina samengesteld. Na de assemblage worden de units aangesloten op een laptop en worden alle functies streng gecontroleerd; we checken of de toerentallen kloppen en of de vereiste luchtstroom bereikt wordt. Elke unit verlaat onze faciliteit met een uniek serienummer en certificaat.

Deze ventilatie-units recycleren warmte uit de binnenlucht om verse buitenlucht op te warmen, waardoor energie wordt bespaard en het binnenklimaat wordt verbeterd. Deze indrukwekkende innovatie maakt gebruik van de gepatenteerde Airria®-technologie, waarmee je je woning op een gecontroleerde manier kunt ventileren: de lucht wordt mechanisch aan- en afgevoerd. De warmtewisselaar zorgt voor comfort en minimaliseert warmteverlies. Hierdoor blijft de luchtkwaliteit optimaal en het binnenklimaat in balans. In tegenstelling tot gecentraliseerde systemen wordt met deze units de lucht in elke ruimte apart ververst, waardoor je ook bij een verbouwing ruimte per ruimte kunt aanpakken. Het is dan ook de ideale oplossing voor ventilatie.

Wij zijn ervan overtuigd dat dit product een groot succes zal worden en zijn verheugd dat we als Lidwina, met ons team van maatwerkers hieraan kunnen bijdragen.



GROENZORG



Vergroening voor Klavertje 4

Klavertje 4 in Olmen neemt deel aan het initiatief 'Groene Oases' van Provincie Antwerpen. In de loop van het voorjaar kreeg Lidwina de opdracht om de speelplaats van de school gedeeltelijk te ontharden.

In samenspraak met de leerkrachten en Dorien, onze tuinarchitecte, werd er een ontwerp gemaakt. Na goedkeuring door de directie van de school konden zowel Lidwina als enkele vrijwilligers starten met het verwijderen van de stoepdallen.

Onze groenzorg ploeg heeft de diverse plantgaten voorzien van teelaarde zodat de planten kunnen groeien in gunstige omstandigheden.

De andere vrije ruimtes werden opgevuld met boomchors zodat de kinderen deze ruimte konden gebruiken als speelveld.

In de loop van het jaar is er een subsidie toegekend om de 2e fase uit te voeren.

Deze werken omvatten het verder ontharden van de speelplaats. Goede vooruitzichten dus voor zowel de kinderen, de omgeving als voor de biodiversiteit.

Klavertje 4 weet wat belangrijk is voor zowel leerlingen als leerkrachten: Groen! Natuur! Groen, niet alleen voor wat kleur en 'leven', maar ook om te spelen in een groene omgeving en een beetje te 'onthaasten' op de speelplaats. Meer van deze initiatieven graag! De speelplaats van Klavertje 4 is nu een héél toffe speelplek om te vertoeven.



De kleine Wildernis in Lommel

'De kleine wildernis' in Kattenbos, Lommel, een project van Stad Lommel uitgevoerd door de Lidwina groenzorgafdeling.

Een picknickplek, een gedeelde moestuin, een plukweide, een petanquebaan, een multifunctioneel sportveld en natuurlijke speelelementen in een frisgroene omgeving... Voor ieder wat wils! Geweldig concept!

Het werd een gezellig samenzijn; de bewoners genoten tijdens deze prachtige zomer volop van hun mooie 'buurt'plekje waar ze kunnen 'buurten' met de buurtbewoners. Lidwina groenzorg werkte hier maar wat graag aan mee!



Kleurenschouwspel en biodiversiteit op het Sint-Dimpnakerkhof

We stuurden op verzoek van de stad Geel een groenzorg team naar het Sint-Dimpna kerkhof.

Het gras en de aanwezige planten werden grondig gemaaid. Diverse groenstroken werden ingezaaid met inheemse zadenmengsels, waarbij rekening is gehouden met de hoeveelheid schaduw en water. De wandelpaden ondergaan tweewekelijkse onderhoudsbeurten. Speciale aandacht wordt besteed aan de stroken langs de paden, zodat de paden altijd goed te bewandelen zijn. De trage weg werd voorzien van nieuwe dolomiet. En last but definitely not least, als kroon op het werk, werden maar liefst 23.000 bloembollen geplant. In de lente zullen de duizenden bloembollen voor kleur zorgen en het kerkhof opfleuren.

Bij het beheren zal de focus liggen op biodiversiteit opdat het Sint-Dimpna kerkhof een plaats blijft waar rust, herdenken en natuur harmonieus samenkomen.

5. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN (SDG-KADER)

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



Communicatie van interne informatie is in elk bedrijf een uitdaging. We inventariseerden al onze overlegstructuren en proberen ons overleg zodanig te organiseren opdat er weinig overlapping is en alles efficiënt verloopt.

De **nieuwe structuur** van **drie business units** die ondersteund worden door **expertisecentra** is geïmplementeerd. [Zie punt 2.3.7.](#) Afspraken met betrekking tot verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden op regelmatige basis afgestemd.

In het kader van **gedeeld leiderschap** bieden we mogelijkheden aan omkaderingsmedewerkers om extra rollen op te nemen vertrekkend vanuit intrinsieke motivatie.

Het traject van de kernwaarden van Lidwina: respect, groei, professionaliteit, mensgerichtheid en engagement werd tijdens ons personeelsfeest van september 2022 opgestart met een bevraging van maatwerkers en omkadering. Via verder intern overleg tussen omkadering en directie, o.a. tijdens teamdagen, werden deze kernwaarden in gedragsnormen omgezet.

- Deze 5 kernwaarden zullen ons als medewerker en Lidwina als organisatie nog meer versterken bij ons duurzaam en sociaal ondernemen. Ze zullen ook geïmplementeerd worden in ons HR-beleid bij samenwerkingsgesprekken, POP-gesprekken, vacatures, sollicitaties enz.
- Voor ieder van deze kernwaarden, werden 5 gedragsindicatoren bepaald in samenwerking met onze hele omkaderingsgroep. Deze normen werden afgetoetst bij onze maatwerkers opdat ze voor iedereen duidelijk zijn.

- De laatste hand wordt gelegd aan een 'figuurtje' dat onze kernwaarden visualiseert; als het ware 'een nieuwe medewerker van Lidwina' die ten gepaste tijde zal voorgesteld worden én die deze gedragsindicatoren in zich draagt. Er werd een werkgroep opgericht om deze 'nieuwe medewerker' op de juiste manier in de organisatie te introduceren en om na te denken over hoe we de kernwaarden vanaf dan effectief doen 'leven'.



Om onze omkadering nog meer handvaten te geven wat betreft **feedback geven** en om beter om te kunnen gaan met de verhoogde **diversiteit** van onze maatwerkers investeren we verder in leiderschapscoaching. We ontwikkelen zo een gezamenlijk begrippenkader en leren dit praktijkgericht toe te passen.



Communicatie

We zetten flink in op **interne communicatie**. Onze omkaderingsleden informeerden we voorheen meestal via e-mail. Hiervoor bestaat een interne mailinggroep. Vanaf 2024 zullen we de omkadering voornamelijk informeren via ons intranet (Sharepoint).

Naast de infoborden, zetten we wat betreft interne communicatie sterk in op onze besloten Facebookgroep en op de beeldschermen die op zichtbare plaatsen hangen om ook onze maatwerkers te betrekken bij alle communicaties.

Communicatie met omkaderingsmedewerkers gebeurt ook via de maandelijkse teamoverlegmomenten en thema-avonden. Belangrijke bedrijfsinfo kan daar in de twee richtingen gedeeld worden.

Wat **externe communicatie** betreft, publiceren we regelmatig zaken op onze Facebook-, LinkedIn- en Instagrampagina en 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 en in dit jaarverslag onder punt 3. [Medewerkers centraal.](#)

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).



Begin 2023 hebben we het nieuwe **loonhuis** voor omkadering geïmplementeerd. We zetten verder in op de functieclassificatie van de maatwerkers in samenwerking met Optimor.

De **kernwaarden** worden in de diverse HR-componenten geïmplementeerd. Zo kwamen werving en selectie en onze samenwerkingsgesprekken al aan de beurt!

Het **vormingsbeleid** werd vastgelegd. We kunnen starten aan de verdere implementatie!

We hebben een **verminderde** uitstroom via inschakeling in de groeigroep groenzorg en de daarbij horende intensievere begeleiding door onze psychosociaal werkbegeleider. Stappen om te starten, door te stromen en te groeien worden eenvoudiger voor de maatwerker.

We bekijken volop of we deze principes ook in de business units Food en Non-food kunnen opzetten.

Juli 2023 opstart van het individueel maatwerk: we bekijken hoe we met dit nieuwe statuut om zullen gaan en bepalen ons beleid. Individueel maatwerkers zijn ook welkom op Lidwina en we willen niet-sociale-economie-bedrijven ondersteunen met onze kennis en expertise in het begeleiden van maatwerkers.

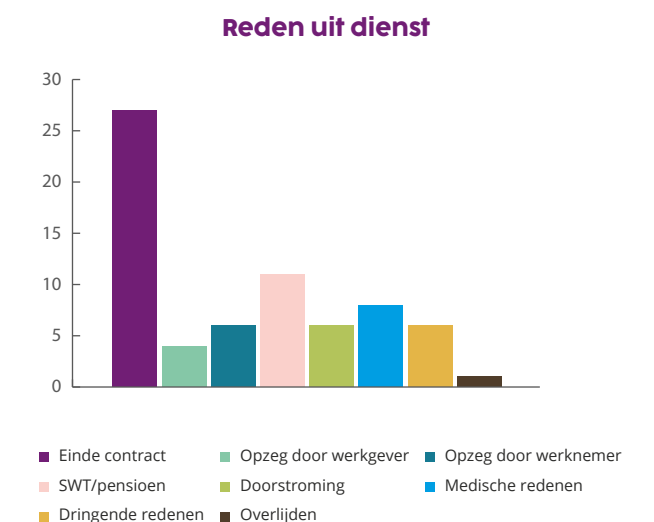
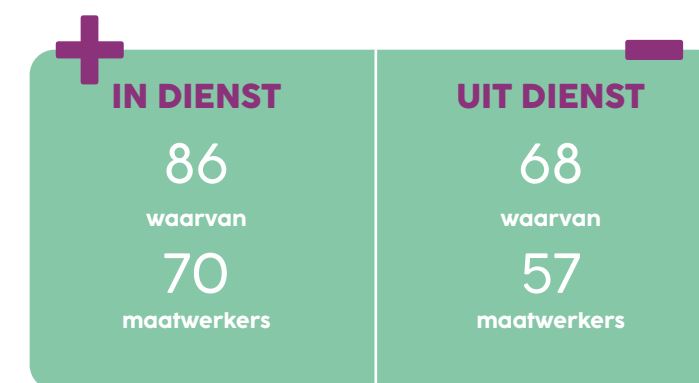
Verzuimcijfers nemen net zoals bij andere bedrijven ook toe bij Lidwina sedert corona. We gaan actief aan de slag om het aan- en afwezigheidsbeleid te evalueren en wijzigen waar nodig. Want aanwezigheid op de werkvloer, zinvolle arbeid en structuur in de dag, een sociaal netwerk van collega's zijn essentieel voor iedereen.

Opstart van het project 'mijn werkwaarden' ism Groep Maatwerk. Medewerkers geven bij opstart, via een korte vragenlijst aan wat ze belangrijk of waardevol vinden aan hun werk. Zo proberen we medewerkers zo snel mogelijk op de juiste werkplaats tewerk te stellen.

5.2.1 Medewerkers



Lidwina telt naast Belgische medewerkers nog medewerkers van een 18-tal verschillende nationaliteiten; zij zijn afkomstig uit Angola, Benin, Chili, Congo, Costa Rica, Duitsland, Ghana, India, Kosovo, Nederland, Oekraïne, Polen, Rusland, Suriname, Syrië, Thailand, Turkije, Zuid-Afrika.



5.2.2 Subsidies

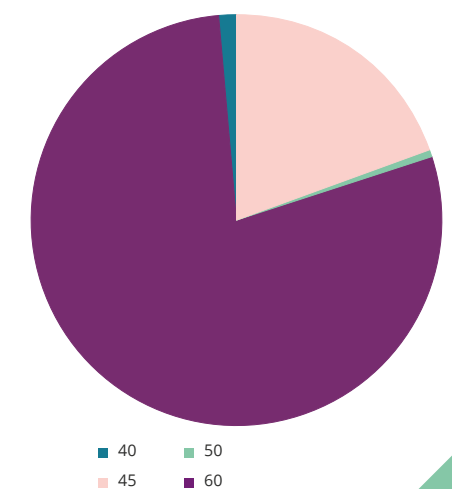
Vanuit het Departement Werk en Sociale Economie ontvangt Lidwina subsidies (=WOP- werk-ondersteuningspakket) om het rendementsverlies en de begeleidingsnood van onze maatwerkers te compenseren.

Deze subsidie bestaat uit drie componenten;

- rendementsverlies
- begeleidingsnood
- organisatiepremie

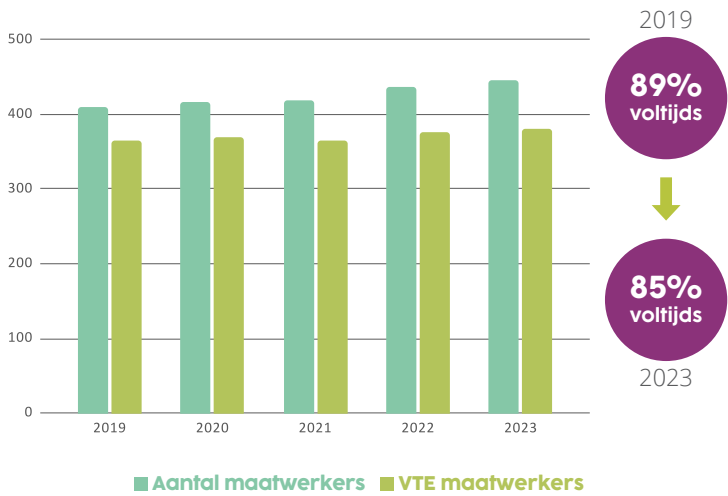
Maatwerkers met de hoogste nood aan ondersteuning hebben een WOP '60% - hoog'. Daarbij verwijst '60%' naar het rendementsverlies en 'hoog' naar de begeleidingsnood. De andere meest voorkomende samenstelling van de WOP is '45% - midden'.

Werkondersteuningspakketten

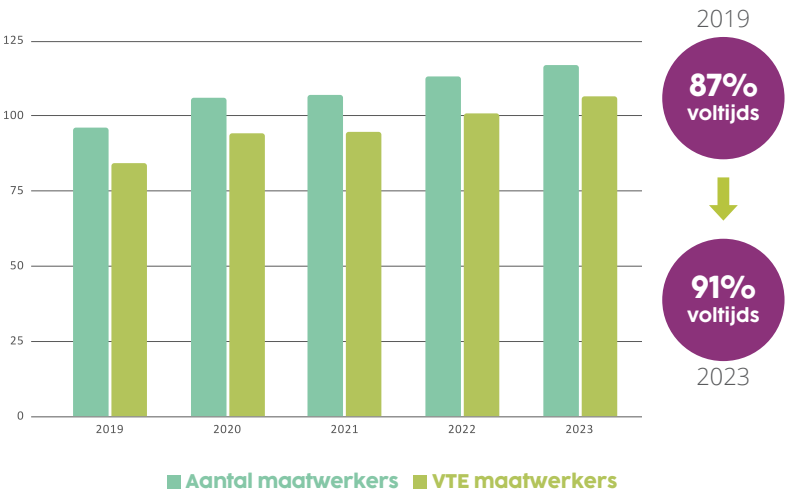


5.2.3 Evolutie personeelsbestand

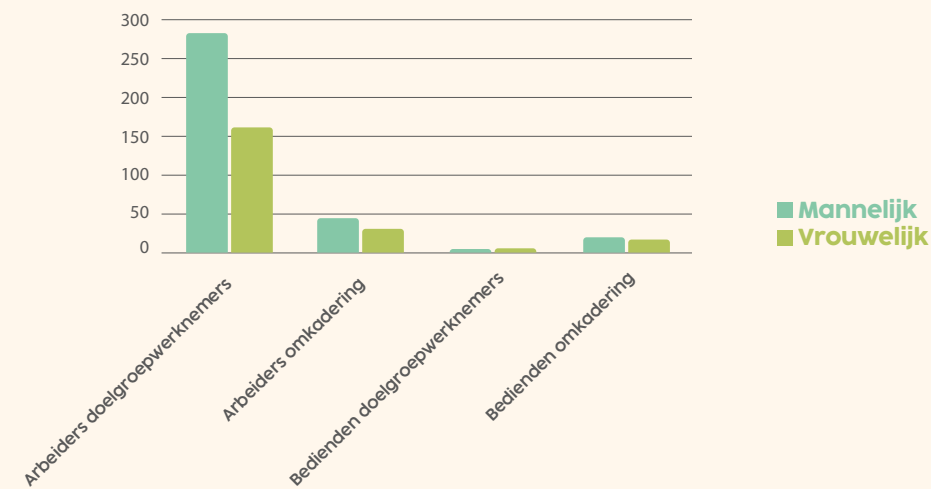
Evolutie aantal maatwerkers 2019-2023



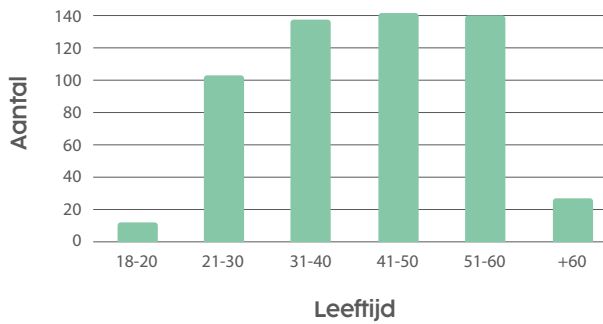
Evolutie aantal omkadering 2019-2023



Verhouding man/vrouw



Leeftijdsopbouw



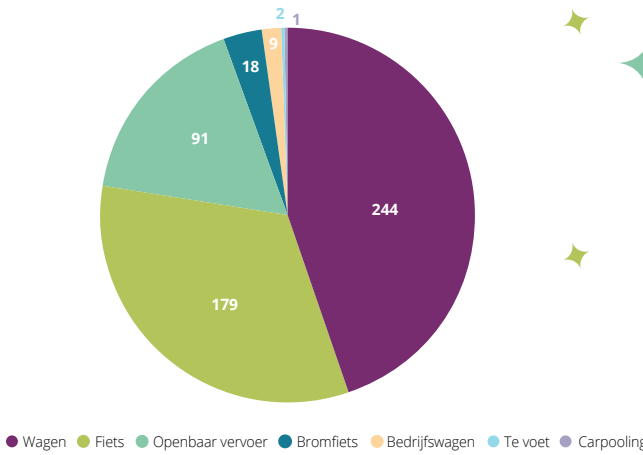
Woonplaats

1	Mol	119	6	Pelt	24
2	Geel	57	7	Leopoldsburg	19
3	Balen	49	8	Dessel	17
4	Lommel	39	9	Olmen	10
5	Meerhout	33	10	Retie	10
			11	Overige	185

5.2.4 Mobiliteit

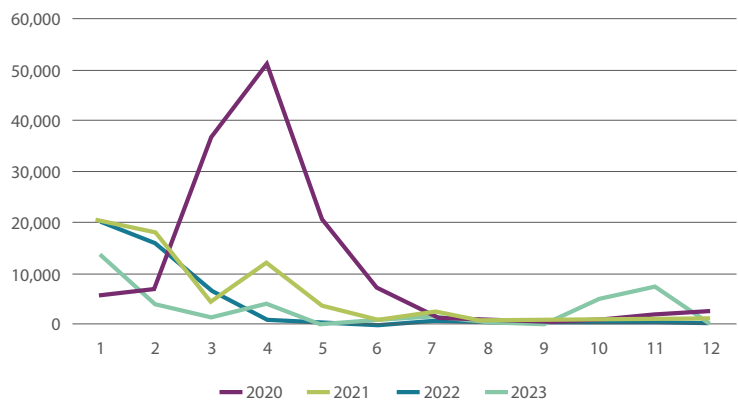
Mobiliteit is in 2023 een belangrijk thema geworden voor onze medewerkers. De Vlaamse Regering wil in 2024 een vraag gestuurd vervoersmodel invoeren met een optimale inzet van de financiële middelen en van de verschillende vervoerswijzen. Hierbij horen ook heel wat wijzigingen van De Lijn. We hadden al begrepen dat de buslijn tussen Mol-Station en Lidwina zou geschrapt worden, alsook de haltes aan Lidwina. Dit zou voor 125 personen mogelijks betekenen dat ze niet meer op het werk geraken. We hebben heel wat overleg gepleegd met Gemeente Mol en De Lijn om de buslijn en de haltes te kunnen behouden. Dat is gedeeltelijk gelukt. Ongewild kwam dit thema bovenaan in onze doelstellingen te staan. Helaas is in december duidelijk geworden dat er heel wat meer lijnen afgeschaft werden. We brengen met een werkgroep alle wijzigingen in kaart en denken mee na over alternatieven voor maatwerkers. Lidwina heeft met haar acties het VRT-journaal gehaald.

Vervoer Lidwina



5.2.5 Werkloosheid

Uren werkloosheid



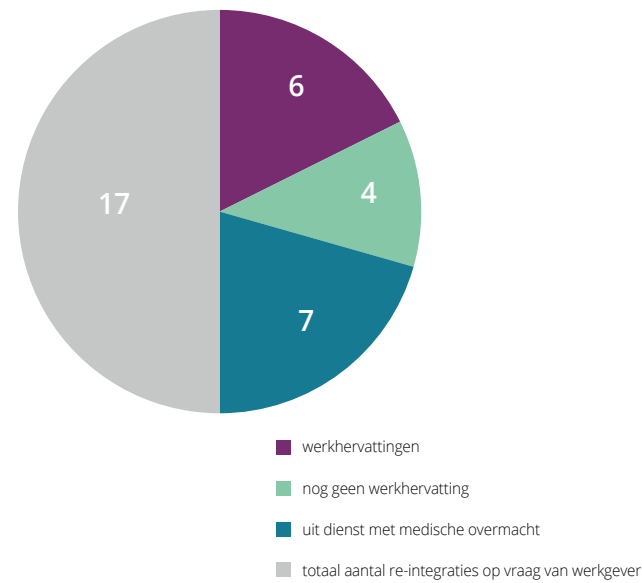
5.2.6 Reïntegratie

Einde 31/12/2023 hadden we 79 lopende dossiers van medewerkers die na langdurige ziekte reïntegreren op een totaal van 562 medewerkers.

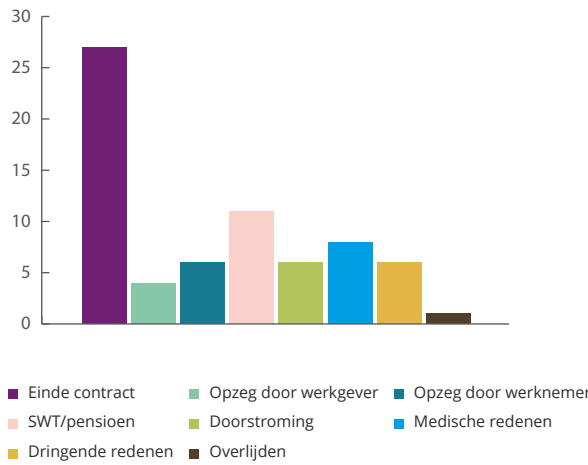
Het zijn intensieve trajecten om samen met de medewerker op de werkvloer te zoeken naar een evenwicht in taak, werkschema, jobtime.

Jammer genoeg hebben we ook afscheid moeten nemen van een van onze medewerkers wegens overlijden.

Reïntegratie op vraag van werkgever



Reden uit dienst



5.2.7 Ontwikkeling

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

Opleidingsverplichtingen en opleidingsuren

JAAR-TAL	VIA 6 (COLLECTIEF RECHT)	ARBEIDS-DEAL (INDIVIDUEEL RECHT)	TE BEHA-LEN AANTAL UREN VOOR LIDWINA	BEHAALD	WAARVAN		
					formele vormingen	informele vormingen	stages
2022	2.5 dag/VTE		9.613	11.004	5.788	3.430	1.786
2023	3 dagen/VTE	4 dagen/ VTE	11.833	12.952	9.315	2.517	1.120

In totaal vertegenwoordigt dit een budget van 336.348 euro, waarvan 42.050 euro aan subsidies.

Vormingen

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

We organiseerden ook thema-avonden voor onze omkaderingsmedewerkers, rond o.a. dementie, positiviteit,...



5.3 We zijn toonaangevend op vlak van veiligheid en welzijn.



Een kwaliteitsvolle tewerkstelling genereren voor al 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

5.3.1 Preventie

Door in te zetten op een gedragen veiligheidsbeleid willen we het aantal ongevallen verlagen en minimaal 10% beter doen dan het sectorgemiddelde.

Er werd een nieuwe preventieadviseur aangeworven. Hij werd ingewerkt in veiligheidsbeleid en dossiers.

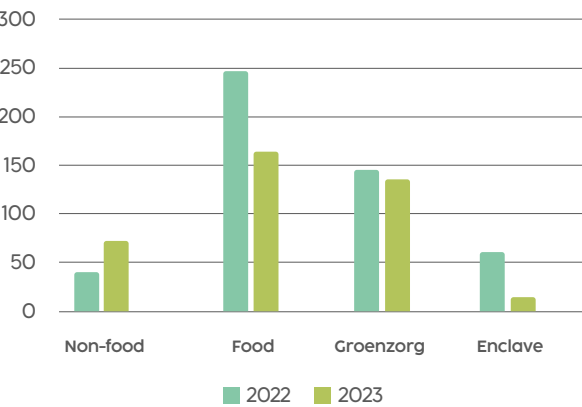
In het 4de kwartaal 2023 is - als extra ondersteuning voor onze preventieadviseur - onze interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPBW) opgericht in samenwerking met de business units.

De hiërarchische lijn werd gericht geïnformeerd over de arbeidsongevallen per business unit en hun verantwoordelijkheid i.f.v. veiligheid en welzijn werden verduidelijkt. In het najaar van 2023 zijn we gestart met extra vormingen. Feitenboom analyse en toolbox meetings worden ism de business unit directeurs opgenomen.

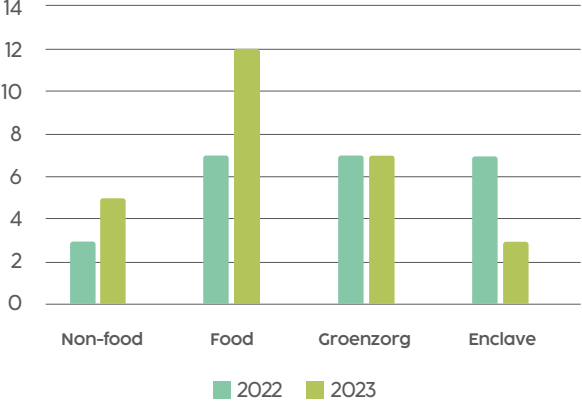
Coronabesmettingen hebben in 2023 de productie niet negatief beïnvloed. Een mogelijk gevolg van besmetting met corona, griep of een ander virus is dat mensen met symptomen sneller thuisblijven. Dit is een algemene trend in alle sectoren.

Er was een nieuwe piek voorspeld voor oktober. Daarvoor is een interne werkgroep samengesteld die sensibiliseerd heeft om te vaccineren via de 1ste lijn. Een 60-tal medewerkers zijn collectief op Lidwina gevaccineerd tegen Covid.

Aantal dagen arbeidsongeschiktheid



Aantal ongevallen

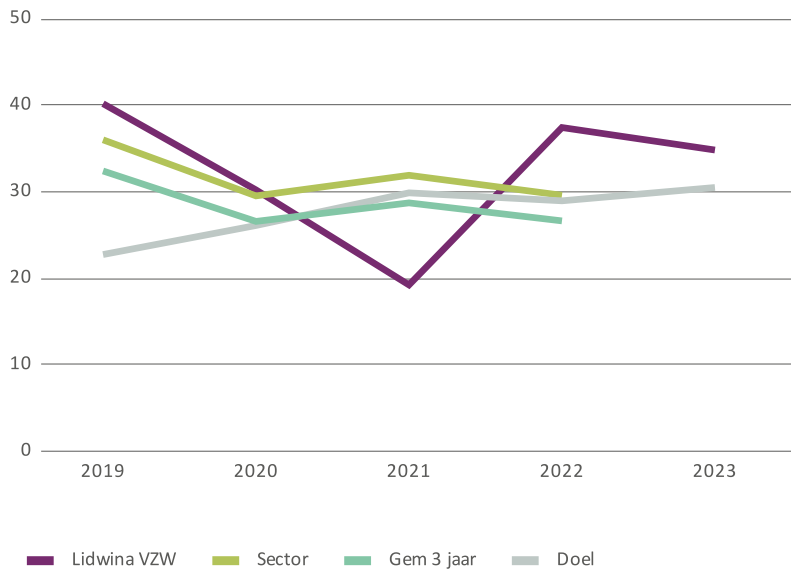


Percentage gepresteerde uren productie

	NON-FOOD	FOOD	GROENZORG	ENCLAVE
2022	23%	28%	24%	25%
2023	23%	25%	26%	26%

ARBEIDS-ONGEVALLEN	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal arbeidsongevallen	31	27	21	30	26
Aantal met werkverlet	28	21	15	25	23
Aantal zonder werkverlet	3	6	6	5	3
Aantal dagen arbeidsongeschiktheid arbeidsongevallen	611	344	259	531	385
Aantal weg-werkongevallen	8	6	7	6	8
Aantal met werkverlet	7	6	6	4	8
Aantal zonder werkverlet	1	0	1	2	0
Aantal dagen arbeidsongeschiktheid weg-werkongevallen	333	214	187	41	296

Frequentiegraad



- Bedenkingen:
- Het aantal arbeidsongevallen daalde met 8 % ten opzichte van 2022.
 - Er werd een interne preventiedienst opgericht met een assistent preventieadviseur per business unit. In tegenstelling tot 2022 (0,6 VTE) wordt de nieuwe preventieadviseur voor 1 VTE ingezet, aangevuld met assistentie per business unit.

	2019	2020	2021	2022	2023	Gem.
Frequentiegraad Lidwina VZW	40,17	30,20	19,22	37,41	34,81	28,28
Frequentiegraad sector	35,99	29,51	31,89	29,58	*	32,34
Ernstgraad Lidwina VZW	0,95	0,58	0,24	0,77	0,74	0,56
Ernstgraad sector	0,63	0,65	0,63	0,55	*	0,62

* nog niet bekend

5.3.2 Welzijn

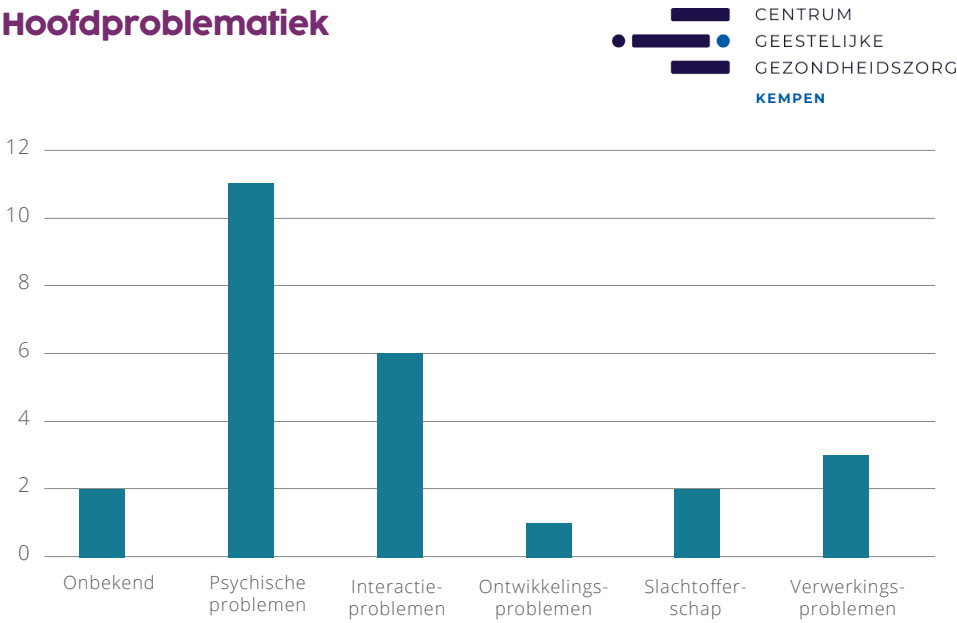
Samenwerking Centrum Geestelijke Gezondheidszorg

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 de lange wachttijden 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 gefi-

nancierd worden door Lidwina. 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 de evaluatie van deze samenwerking positief. 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



Opstart Psychosociaal Medisch Team

We hebben een nieuw overlegorgaan gecreëerd waarin alle betrokkenen rond het welzijn van medewerkers actief zijn. Elk kwartaal komen volgende functies samen: arbeidsgeneesheer, sociale dienst, preventieadviseur, vertrouwenspersoon en de directeur medewerker en ontwikkeling.

Samenwerkings-gesprekken

Het beleid rond samenwerkingsgesprekken voor omkadering werd uitgewerkt en geïmplementeerd. Door tijdens het jaar eens stil te staan rond de samenwerking zorgen we mee voor het welzijn van de medewerker en de leidinggevende.

Financieel welzijn

Dit thema ligt ons ook nauw aan het hart en is een thema waar heel wat medewerkers toch wel zorgen over hebben, of zouden moeten hebben. Daarom hebben we ook hier meer op ingezet:

- We hebben al een eerste afgestudeerde budgetcoach.
- Onze werkgroep genaamd ‘Meer met minder’ biedt tips aan aan medewerkers en heeft o.a. laagdrempelige activiteiten georganiseerd, zoals een spelletjesavond, een filmavond, een weggeefkast, enz.

Alcohol- en drugbeleid

We werkten aan een coherent alcohol- en drugbeleid. Dit werd bekrachtigd door het directieteam en we sturen dit bij aan de hand van concrete dossiers.

EHBO-vorming

De interne EHBO-vorming voor alle medewerkers werd samengesteld en de benodigde hulpmiddelen werden aangekocht. Nu dienen de opleidingen nog effectief gepland te worden met interne lesgevers.

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

Een werkgroep brengt in kaart welke wijzigingen we nog willen aanbrengen in ons ERP pakket mbt warehousemanagement en werkt een actieplan uit.



Ergonomie

De ergonomiespecialist van Liantis doet regelmatig inspectierondes bij Lidwina. Dit stimuleerde ons om aanpassingen door te voeren zoals o.a. het aanpassen van beeldschermhoogtes, het voorzien van sta-burelen en naaimachines die in hoogte verstelbaar zijn, het installeren van een nieuwe transportband in de marsepein-afdeling en de aankoop van bijkomende highlifters.

Per werkzone wordt i.f.v. opdrachten specifiek bekeken welke hulpmiddelen ter beschikking kunnen gesteld worden. We voorzien in 2024 een ergonomie-opleiding voor de hiërarchische lijn.



Technologische projecten

We zien in 2023 meer en meer de overtuiging groeien om af te stappen van plastic verpakkingen. Van enkele van onze klanten kregen we al de vraag om onderzoek te doen naar banderolleren van goederen in de plaats van verpakken met krimpfolie. Dit is een evolutie die we zeker in 2024 verder zullen opvolgen.

Zie ook in technologische projecten Strygoo ratten vallen en Wilms ventilatie-units bij [punt 4.2](#).

Subsidieoproep 'Open innovatie en strategische transformatie in de sociale economie'



Een andere ICT uitdaging was de realisatie van doelstellingen die we lieten opnemen in dit dossier.

- In het kader van verbetering van interne communicatie, werden in al de gebouwen beeldschermen gemonteerd die vanuit de teams met behulp van **Zebrix** software worden voorzien van nuttige informatie voor de aanwezigen op de Lidwina campus. De bedoeling hiervan is ook vooral om onze maatwerkers te informeren. We kunnen dit bovendien gericht doen omdat we de informatie kunnen afstemmen op het aanwezige publiek in de omgeving van een beeldscherm. Dit kan gaan over realisaties binnen de afdelingen, dienstmededelingen, de 'gezonde woensdag' menu, busregelingen van De Lijn, enz. Het is eveneens leuk voor startende collega's om hier een warm welkombericht te zien verschijnen.

- Onder de vlag van datzelfde subsidiedossier werkten we aan de verfijning van de **rapportering van KPI's**.
- We werkten eveneens aan de inrichting van een **ESS portaal** (Employee self service) waar digitaal verlofaanvragen kunnen ingegeven en opgevolgd worden. Bedoeling is om dit systeem in een kiosk-vorm in de wandelgangen ter beschikking te stellen zodat onze omkaderingscollega's voor zichzelf of voor de maatwerkers in hun team afwezigheden kunnen inplannen en opvolgen.
- Voor een **moderne werkplaats** zetten we in op de inrichting van SharePoint. Dit zal verder evolueren naar de inzet van MS Teams waarin teams volop kunnen samenwerken rond allerlei documenten en dossiers.

ICT

In 2023 hadden we als eerste doelstelling vooropgesteld om een flink stuk van onze interne communicatie via email te vervangen door berichtgeving op een intranet website met SharePoint als achterliggend instrument.

We gaven het oude SharePoint hoofdportaal van 2019 een grondige opfrisbeurt en vanaf juli 2023 namen we dan het nieuwe intranet in gebruik. Alle Lidwina omkaderingsmedewerkers hebben toegang via hun Lidwina email adres.

Wat is er vandaag zoal te vinden op het intranet?

Bepaalde key users hebben de mogelijkheid om diverse nieuwsberichten, geplande bedrijfsactiviteiten, verslagen en allerlei info en documenten te posten.

Het Lidwina intranet bevat ook een agenda van afwezigheden van de omkaderingscollega's en een agenda voor registraties van externe bezoekers. Dit biedt een handig overzicht voor onze collega's van de receptie en telefooncentrale.

In de toekomst gaan we nog andere nuttige informatie toevoegen. We beperken hierdoor vandaag alvast het interne emailverkeer.

Welkom op het intranet van Lidwina VZW !

Nieuwsberichten



2024 zal in het teken staan van de inrichting van verschillende MS Teams omgevingen. Daarnaast gaan we verder met digitalisering van de bedrijfsvoering maar we kijken ook naar oplossingen om al onze medewerkers van Lidwina ondersteuning te bieden in dit digitale tijdperk. We streven hier naar het opzetten van een digipunt.

We doen hierbij zoals altijd beroep op de expertise van onze ICT-partners.



ICT-partners:



Microsoft



Socialware



vanroey



Google Optimize



CISA



BUSINESS



proximus

Licenties - servers

Office 365

Cloud - Azure

Helpdesk

Lokale ondersteuning

Lokale healthchecksystemen

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



toba HR solutions
managing your human capital

TOBA HR

als tijdsregistratiepakket



Microsoft Dynamics 365 Business Central

ERP-pakket Microsoft Dynamics - Business Central



BNS hybrIT
INFRA • SOFTWARE • CLOUD

Hosting en ondersteuning

Website Lidwina

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

9 INDUSTRIE, INNOVATIE EN INFRASTRUCTUUR



12 VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE



17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN



Kansencampus

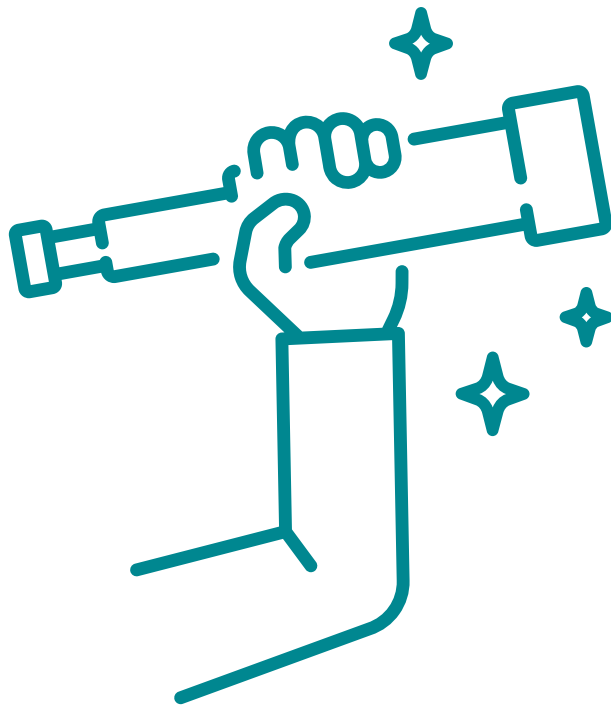
We zetten vele kleine stapjes op weg naar de kansencampus als een plaats waar iedereen die wil werken daartoe kansen krijgt. De toekomstvisie op onze kansencampus wordt intern meer en meer gedragen. Er was een intense brainstormvergadering waar heel wat topics aan bod kwamen. Helaas behaalden we geen extra financiële ondersteuning, want het subsidiedossier dat we indienden werd niet goedgekeurd door de provincie Antwerpen.

Gebouwen

Eind 2023 zijn we eindelijk aanbeland bij een volgende fase van ons nieuwbouwproject langs de Nijverheidsstraat. Alle vergunningen zijn ondertussen in orde, enkel met een historische zinkvervuiling moeten we rekening houden bij het uitvoeren van grondverzet. Verder kunnen wij van start gaan met de openbare aanbesteding. Meer hierover volgt ongetwijfeld nog in 2024.

	2022	2023
Gas (m³/h)	18,65	12,81
Elektr (kWh/dg)	1224,02	952,00
Solar (kWh/dg)	1.116,87	1033,00

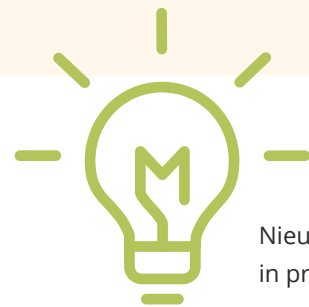
De ongezien hoge energieprijzen hebben ons tevens verplicht onze energieverbruiken onder de loep te nemen. Sensibilisering en optimalisering hebben hier al deels een resultaat opgeleverd. De inspanningen zullen zeker in 2024 verder worden gezet ([zie grafieken energieverbruiken 5.9.2](#)).



Investeringsen

In 2023 werd voor 961.000 euro geïnvesteerd door Lidwina. Al deze investeringen werden gebudgetteerd en door het bestuursorgaan goedgekeurd.

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



Nieuwe duurzame verlichting
in productiehallen



Nieuwe elektrische enclave wagen.



Nieuwe vrachtwagen voor een extra groenploeg

Onkruidbestrijdingsmachine
HeatWeed



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



Het certificaat voor kwaliteits-systeem QForWSE werd opnieuw behaald voor 3 jaar.

Onze permanente zorg voor kwaliteit uit zich onder meer in een kwalitatieve tewerkstelling voor al onze werknemers. Door onder andere onze jaarlijkse IFS-certificering te behalen zorgen wij voor het verder ontwikkelen en verbeteren van de voedselveiligheidscultuur waar Lidwina voor staat en voor de optimalisering van de kwaliteit van onze afgeleverde producten.

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

Zowel intern (111 uren door eigen kwaliteitsdienst) als extern (48 uren door Firma Amelior) werden specifiek naar voedselveiligheid toe in 2023 de nodige HACCP opleidingen gegeven aan de omkaderingsmedewerkers.

BEHAALDE CERTIFICATEN

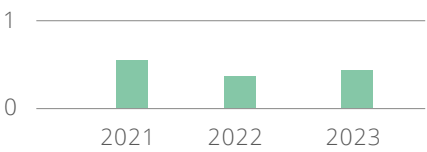
Extern auditbureau Behaald certificaat



Beheer van klachten

De doorlooptijd van de klachten in 2023 bedroeg 13 kalenderdagen, het klachtenpercentage bedroeg 0.49 %
In de optiek van het ‘continu verbeteren’ beleid waar Lidwina voor staat, vinden wij het zeer belangrijk dat alle klachten snel en accuraat behandeld worden. Tevens worden alle oorzaken geanalyseerd en de nodige correctieve acties geïmplementeerd.

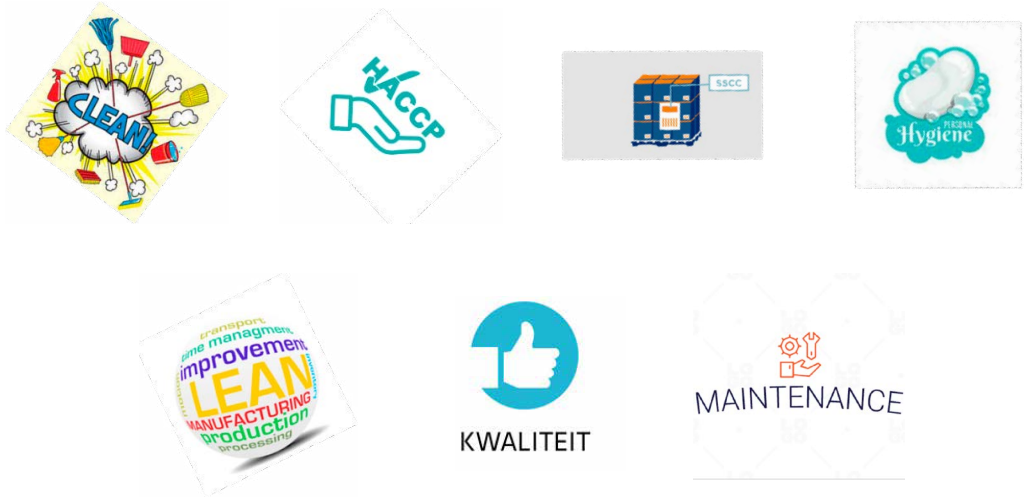
Klachtenpercentage



UW KLACHT HEEFT
ONZE AANDACHT



Interne en Externe opleidingen gericht op kwaliteit en voedselveiligheid



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



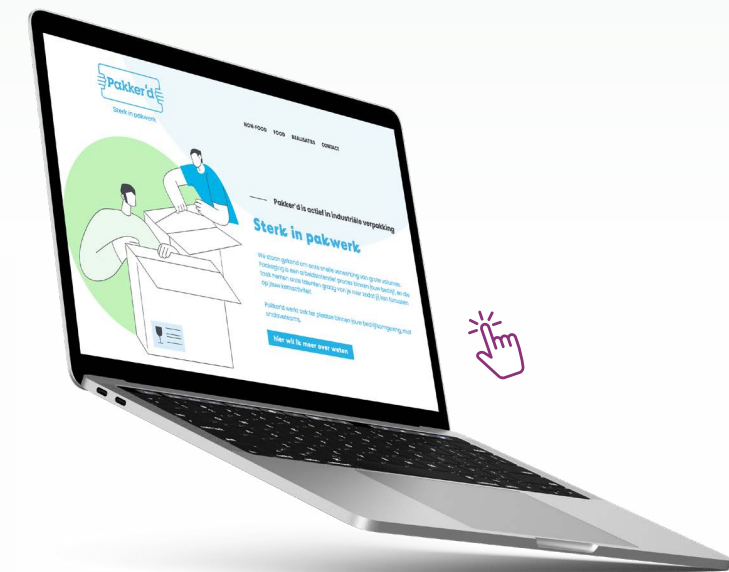
Lidwina creëert een straat van sterke merken in samenwerking met Phobos & Actor

Sinds 2021 heeft Lidwina een strategische samenwerking met Phobos & Actor om hun marketing en communicatie naar een hoger level te tillen. Het doel is om een straat van sterke merken op te bouwen die niet alleen uniek zijn, maar ook Lidwina's passie voor ondernemerschap ademen.

Met de nieuwe baseline 'Content door talent' sluit het verhalenproject over Lidwina's talenten naadloos aan bij de algemene marketingstrategie. De afgelopen periode werden daarvoor verhalen intern gedeeld, podcasts opgenomen, panelen opgehangen en extern gecommuniceerd via social media, advertenties, nieuwsbrieven en het Lidwina-magazine.

Nu is het tijd om die sterke merken verder uit te bouwen. Recent werden **Winterwerk** en **Pakker'd** gelanceerd. Met die laatste zetten we onze verpakings-skills voor food en non-food in de spotlights. Op de langere termijn is het de beurt aan enclave, montage-assemblage, groen, naad en circulair. Elke specialisatie krijgt een eigen naam, logo en website, maar blijft altijd 'Powered by Lidwina'.

Deze strategie streeft ernaar dat wanneer bedrijven op zoek gaan naar specialisten, Lidwina met haar sterke merken opvalt als dé keuze voor kwaliteit en expertise. Lidwina is nu een campus met verschillende specialisaties: een straat van sterke merken. Een bijkomend voordeel is de identificatie van onze medewerkers met deze sterke merken, wat leidt tot een gevoel van fierheid en werkvreugde binnen de organisatie.



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



Zie ook [5.7 We creëren continu tewerkstelling](#), o.a. via eigen producten en diensten.

We blijven inzetten op de verhalen van onze medewerkers en stakeholders. Dit project loopt vlot. Nieuwe verhalen en invalshoeken van medewerkers en externen worden ingepland. Via sociale media en de website worden verhalen systematisch gedeeld.

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

In een werkgroep bereiden we het event '60 jaar Lidwina' voor:

Extra activiteit voor personeel voorzien in 2024. Werkgroep werkte reeds enkele voorstellen uit.

Verhalenproject bundelen in een boek, eerste contacten gelegd (doel 2025).

Voor brede externe communicatie wachten we op de afwerking van onze nieuwbouw in de Nijverheidsstraat 17 in 2025.

We zoeken voortdurend nieuwe businessopportuniteiten, o.a. via aanwezigheid op events van VOKA, ETION, UNIZO en andere lokale netwerken of overlegfora.

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

We werken duurzaam waarmee we bedoelen:

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



- We onderzochten de strategische meerwaarde van een structurele samenwerking met klanten en concullega's.
- **We behaalden het label 'SDG Pioneer'** dankzij de uitvoering van de actieplannen SDG's die we de voorbije jaren realiseerden. Binnen dit kader van het Voka VCDO-charter maakten we een nieuw actieplan voor 2023-2024.
- Bij onze business unit groenzorg werden opleidingen gevolgd mbt ecologische groenzorg zoals o.a. het ecologisch beheer van graslanden i.f.v. fauna en flora en kruidenkennis. De examens werden met succes afgerond.
- We volgen ons energiebeleid (fossiel + elektrisch) gericht op en implementeren besparende optimalisaties.
- Er gebeurde een analyse en opvolging van het gasverbruik in de verschillende gebouwen, met focus op de grootverbruikers. Door het uitschakelen van onnodige verbruikers en het bijstellen van andere verbruikers werden substantiële besparingen gerealiseerd.
- Ook besparingen van het elektriciteitsverbruik werden gerealiseerd o.a. door de verdere uitrol van de verlichtingsstudie, uitschakelen van onnodige elektrische verwarming, enz.
- Andere onderzoeken zoals extra PV-panelen, extra putten voor sanitair hergebruik van hemelwater e.a. zijn lopende.



5.9.1 Milieu

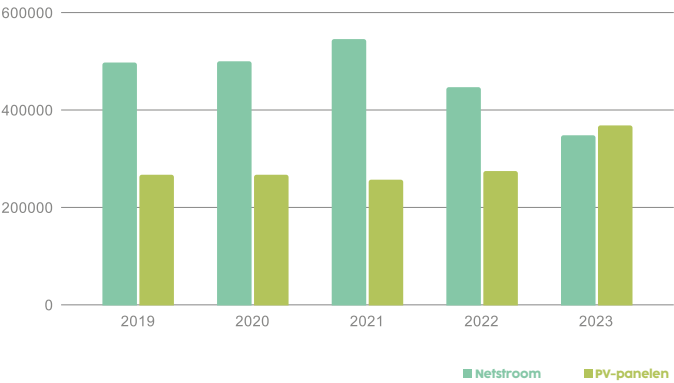
Onderstaand het overzicht van de milieuvergunningen van Lidwina sedert 2004.

Datum beslissing	kenmerk	installatie 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

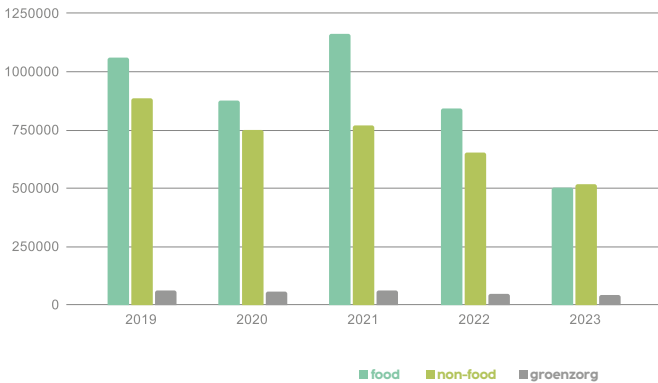
Ook in 2023 was Thimad onze externe milieucoördinator. Lidwina is sinds 2016 een klasse 2 bedrijf en valt onder toezicht van gemeente Mol. Voor de nieuwbouw N17 werd met ondersteuning van Thimad een omgevingsdossier ingediend bij de Provincie Antwerpen. Omwille van de KWO wordt Lidwina een klasse 1 bedrijf. Eind 2023 werd door Thimad een hernieuwing aangevraagd voor de omgevingsvergunning van de volledige site van Lidwina. Er werden begin 2023 nog 2 extra elektrische minibussen geleverd.

5.9.2 Energieverbruiken

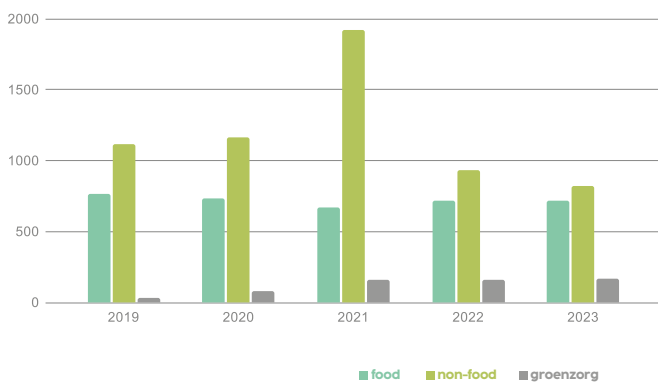
Elektriciteitsverbruik 2019-2023 (kWh)



Gasverbruik 2019-2023 (kWh)

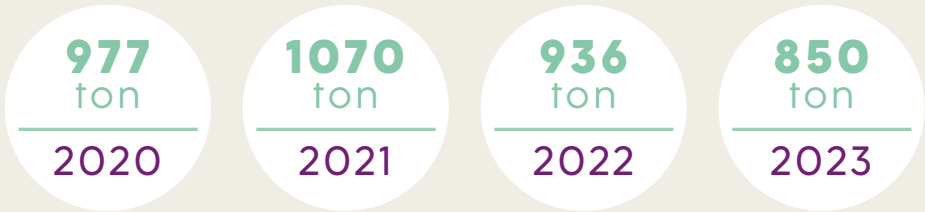


Waterverbruik 2019-2023 (kWh)



© gloed fotografie

5.9.3 Evolutie CO2-footprint



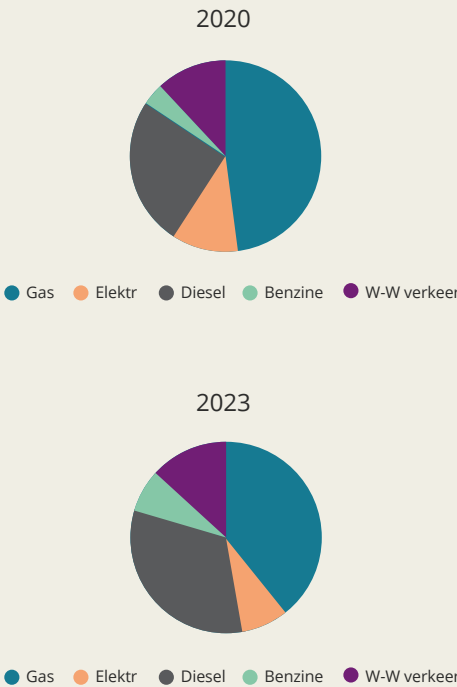
Opmerking: CO2 van het woon-werkverkeer is vóór 2023 gelijk gehouden in absolute waarde wegens gebrek aan correcte informatie over de voorgaande jaren.

Gas en elektriciteit laten een serieuze besparing zien, met dank aan allen die hier mee voor gezorgd hebben.

Stijging van diesel en benzine is vooral een gevolg van de hogere bezetting en van toename in gebruik van voertuigen en toestellen in de afdeling groenzorg.

Blijft nog het woon-werkverkeer dat ondertussen onze derde grootste post van CO2-uitstoot is. Op te volgen dus!

Omgerekend komen we van 2,17 ton CO2/FTE in 2020 naar 1,7 ton CO2/FTE in 2023.



Banderolleren of ecologisch verpakken

Sinds enkele jaren denken we samen met onze klant DBP na over het ‘anders’ verpakken van opdrachten. Om de ecologische voetafdruk te verminderen, zijn we overgestapt van plastic verpakken naar banderolleren. Rond het gevraagde product wordt een papieren band gespannen waarop tegelijkertijd de productherkenning wordt aangebracht, alsook de nodige barcodes die al dan niet tijdens het banderolleren kunnen worden geprint.

5.9.4 Partnerschappen

Federaties



Lidwina is lid van de Vlaamse federatie Groep Maatwerk.



Lidwina is lid van koepel Maatwerkt van Provincie Antwerpen.

De algemeen directeur is namens Lidwina lid van het Bestuursorgaan van Maatwerkt.

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
- Deelname aan de sociaal-circulaire Hub Kempen

Voka Open Bedrijvendag

Op zondag 1 oktober namen we met onze naadafdeling deel aan de VOKA openbedrijvendag. We vormden hier een onderdeel van de hotspot van de gemeente Mol. Naast een bezoek aan de afdeling, stond er ook een springkasteel én een stand met schapen van Kemp waar wij de wol van verwerken in kussens en dekbedden. In totaal mochten we 1.300 bezoekers ontvangen, een mooi resultaat vinden we.

Afsluitend werd er een hapje en een drankje voor onze medewerkers van de naadafdeling en hun familieleden voorzien, om hun verhuis van de Postelarenweg 213 naar de Tortelstraat 43 even te vieren.

Hier waren tevens klanten van onze naadafdeling uitgenodigd.



Opstart samenwerking Pidpa-Lidwina

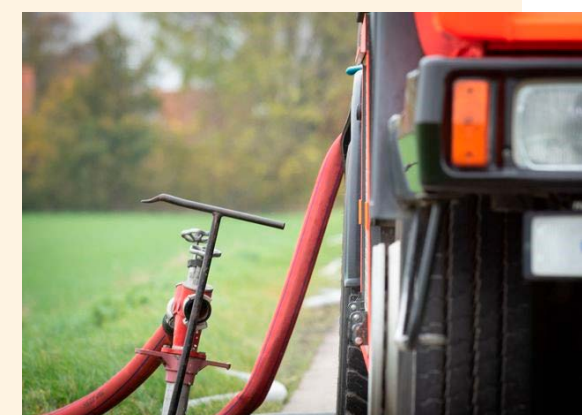
Wij zijn blij dat we voor de volgende vier jaar de definitieve toewijzing hebben ontvangen van Pidpa voor het uitvoeren van nazicht, controle en herstellingen van hydranten in het drinkwaternet. De percelen waarvoor wij ingetekend hadden en die ons zijn toegewezen bevatten clusters van verschillende gemeentes. Perceel 1 (Balen, Laakdal, Meerhout). Perceel 2 (Arendonk, Dessel, Mol, Retie).

Als één van deze gemeentes interesse heeft om in te stappen, wordt dit met ons opgenomen. De relatiebeheerder bij Pidpa maakt dan een afspraak met gemeente en Lidwina om de opstart te bespreken.

Als er bestaande lopende contracten met andere partijen in de gemeente aflopen, zal er eveneens een communicatie volgen om dit over te nemen.

Wij zien een grote toegevoegde waarde voor onze medewerkers zowel naar lokale tewerkstelling, als tewerkstelling in periodes van minder werk aanbod omdat er vrij veel ruimte is om deze activiteiten in te plannen.

- ✓ kick off met Retie , opstart maand april 2024
- ✓ opstartmeeting gemeente Mol-Pidpa-Lidwina gepland.



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



We werkten aan een nieuw analytisch boekhoudplan. Deze nieuwe rapportering werd al een eerste keer toegelicht aan het directieteam. Er is in dit plan aandacht voor o.a. de tewerkstelling en contributiemarge van de verschillende activiteiten en responsabilisering van alle budgethouders.

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

Enkele voorbeelden van KPI's die we opvolgen en rapporteren: tewerkstelling, veiligheid, kwaliteit, financiën, duurzaamheid/milieu, wetgeving, ...

In 2023 werd net zoals in 2022 een positief resultaat gerealiseerd.



Resultaat

In 2023 werd net zoals in 2022 een positief resultaat gerealiseerd.

In de oorspronkelijke begroting was er een resultaat voorzien van 266.000EUR.

Uiteindelijk heeft Lidwina beter gepresteerd dan de vooropgestelde begroting. Het eindelijk resultaat is 851.583 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 2022 is het resultaat 41% hoger.

Ondanks de verschillende indexeringen en de daaruit voortvloeiende hogere lonen, slaagde Lidwina er toch in een omzetgroei van 7,7% te realiseren. We zijn onze trouwe klanten zeer dankbaar voor hun steun, evenals onze medewerkers voor hun toewijding en inzet.

Bovendien hebben we aanzienlijke energiebesparingen gerealiseerd door nauwlettend toezicht te houden op ons energieverbruik en passende energiebesparende maatregelen te nemen.

In tegenstelling tot 2022 heeft Lidwina dit jaar haar liquide middelen kunnen beleggen in termijndeposito's. Deze financiële opbrengsten zullen van pas komen bij het financieren van het nieuwe gebouw in 2024. We maakten hiervoor een financiële projectie en bekeken in welke mate lenen een interessante optie kan zijn. We stelden helaas vast dat er zeer weinig opties voor subsidies zijn.



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 het Bestuursorgaan.

BO: Bestuursorgaan, vroegere benaming 'Raad van Bestuur'

BU: Business Unit, logisch geheel van bedrijfsactiviteiten

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.

CGG: Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg

CPBW: Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

EC: ExpertiseCentrum, logisch geheel van organisatiebrede ondersteunende expertise, bijvoorbeeld sociale dienst, boekhouding, ...

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). Bij Lidwina is dit MSoft. 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.

IDPBW: Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk

IFS: International Food Standard.

IMW: Individueel MaatWerk - Individueel maatwerk is een maatregel om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen, zodat ze met de juiste ondersteuning aan de slag kunnen (blijven) op de reguliere arbeidsmarkt.

NEC: Normale Economische Circuit.

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.

PTNZ: Progressief Tewerkgestelde Na Ziekte

BO: Bestuursorgaan: Wordt aangesteld door de algemene vergadering. Binnen een maatwerkbedrijf zijn dit onbezoldigde mandaten. De BO bepaalt de missie, visie en strategie. De dagdagelijkse werking wordt door de BO 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).

SWT: Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag: het vroegere brugpensioen.

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

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.

Lidwina, altijd in beweging.

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.

 **Lidwina**
content door talent