

Duurzaamheidsverslag Lidwina vzw

2025



Duurzaamheidsverslag

Lidwina vzw

2025

INHOUD

1. Voorwoord	5
2. Organisatie	6
2.1 Identificatie en juridische vorm	6
2.2 Missie, visie, kernwaarden en strategie	6
2.3 Wat maakt Lidwina uniek?	9
2.4 Organisatiestructuur	10
2.4.1 Algemene vergadering	10
2.4.2 Bestuursorgaan	10
2.4.3 Organogram	11
2.4.4 Directieteam	12
2.4.5 Werknemersvertegenwoordiging	13
2.4.6 Lidwina business units en expertisecentra	14
3 Strategische doelstellingen (SDG-kader)	15
3.1 We werken in een cultuur van vertrouwen, respect en samenwerking.	15
3.2 We voeren een personeelsbeleid op maat voor alle medewerkers gericht op groei van hun talenten en competenties (o.a. Persoonlijke OntwikkelingsPlannen voor alle medewerkers).	16
3.2.1 Medewerkers	21
3.2.2 Subsidies	22
3.2.3 Evolutie personeelsbestand	22
3.2.4 Mobiliteit: uitdagingen en impact in 2025	25
3.2.5 Werkloosheid	25
3.2.6 Re-integratie	25
3.2.7 Ontwikkeling	26

3.3 We zijn toonaangevend op vlak van veiligheid en welzijn.	27
3.3.1 Preventie	27
3.3.2 Welzijn	30
3.4 We voorzien optimale ergonomische en technologische ondersteuning van de activiteiten en de medewerkers (o.a. IT, robotica...).	34
3.4.1 Ergonomie	34
3.4.2 Technologische projecten	34
3.4.3 ICT	35
3.5 We creëren een campus waar gebouwen en infrastructuur ergonomisch, duurzaam, polyvalent en modulair zijn.	37
3.5.1 Kansencampus	37
3.5.2 Gebouwen	38
3.5.3 Investerings	39
3.6 We leveren kwalitatief hoogstaande producten en diensten op maat van de klant, geborgd in ons kwaliteitsbeleid.	41
3.7 We creëren continue tewerkstelling, o.a. via eigen producten/diensten. Klanten: Samen maken we het verschil	43
3.8 We zijn een sterk merk via goede branding en marketing.	48
3.9 We werken maximaal duurzaam samen met de omgeving (buren, lokale besturen, maatwerkbedrijven en andere bedrijven). Dit wordt geborgd in ons omgevingsbeleid.	50
3.9.1 Milieu	51
3.9.2 Energieverbruik	51
3.9.3 CO2-voetafdruk	52
3.9.4 Partnerschappen	53
3.10 We blijven een financieel gezond bedrijf (positieve rendabiliteit).	54
4. Afkortingen	56

KEY SDG'S



Medewerkers

Aantal medewerkers

588

maatwerkers
476

omkaderings-
medewerkers
112



Opleidingsuren



16.800

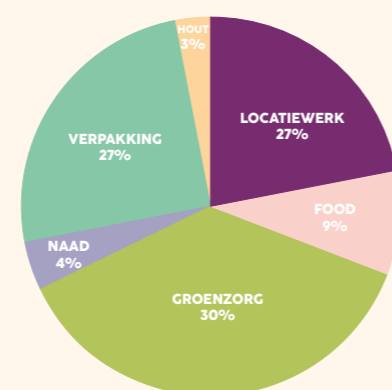
Investeringsen

€ 11.435.813

AANDACHT VOOR
VEILIGHEID EN DUURZAAMHEID



Omzet per bedrijfsactiviteit



1. VOORWOORD

Content door talent

Het is logisch dat duurzaamheid vaak geassocieerd wordt met cijfers, normen en doelstellingen. Belangrijke elementen daarbij zijn CO₂-reductie, energieverbruik of rapporteringskaders. Maar voor Lidwina gaat duurzaamheid ook over de aandacht die we geven aan de manier waarop mensen zich verbonden kunnen voelen met hun werk.

We lezen voortdurend in de media dat er veel mensen uitvallen. Vaak omdat hun draagkracht wordt overschreden door hoge economische verwachtingen of technologische veranderingen. Dit leidt tot onzekerheid bij heel wat mensen die hun vertrouwde plek niet meer terugvinden in het huidige arbeidsmodel. Bij Lidwina proberen we er net voor te zorgen dat medewerkers tot hun recht komen op de werkvloer. We focussen op hun talenten. We investeren in een aangename werkomgeving, bieden ondersteuning via begeleiding en we creëren structuur en een inkomen zodat onze medewerkers volwaardig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven.

Duurzaam organiseren betekent voor ons dan ook niet alleen efficiënter werken of minder verbruiken, maar het werk zo vormgeven dat het door mensen volgehouden kan worden. Dat vraagt welbewuste keuzes over o.a. tempo, over verantwoordelijkheid of over hoe we omgaan met verschillen tussen mensen. Keuzes die niet altijd eenvoudig zijn, maar die wel bepalen in welke mate onze medewerkers hun werk graag doen en kunnen blijven doen. In dit duurzaamheidsverslag wordt zichtbaar hoe we daar in 2025 concreet aan hebben gewerkt.

Duurzaamheid zien we bij Lidwina als iets dat doorwerkt in alles wat we doen. In hoe we werk organiseren, hoe we begeleiden, hoe we omgaan met energie en grondstoffen, en hoe we onze rol in de samenleving opnemen. We proberen er steeds voor te zorgen dat wat werkbaar is voor onze medewerkers ook goed is voor de planeet – en omgekeerd.

De wereld rondom ons verandert enorm snel. Technologische ontwikkelingen, ecologische grenzen, demografische verschuivingen en geopolitieke spanningen beïnvloeden steeds meer hoe we het werk moeten organiseren. Op deze evoluties heeft Lidwina erg weinig impact en toch werken ze door op onze werkvloer. Dit verhoogt de urgentie om werk op een duurzame manier te organiseren en nog meer rekening te houden met wat onze medewerkers kunnen. Content door talent is voor ons niet zomaar een slogan. Het is een oprechte ambitie die we elk jaar een beetje meer proberen te realiseren.

Dit verslag is dan ook geen eindpunt, maar een momentopname. Het toont waar we vandaag staan, maar ook waar nog vragen liggen. Want duurzaamheid is geen toestand die bereikt wordt, maar een voortdurende afweging tussen groei en draagkracht, tussen efficiëntie en betekenis en tussen wat mogelijk is en wat wenselijk blijft.



Johan Baert, Voorzitter
Kris Ooms, Algemeen Directeur

2. ORGANISATIE

2.1 Identificatie en juridische vorm

Lidwina vzw
Hoofdzetel: Postelarenweg 213 – 2400 Mol

Website: www.lidwina.eu
E-mail: info@lidwina.eu

Ondernemingsnummer: 0407 601 720
Oprichtingsdatum: 1 september 1964

Erkenningsnummer Maatwerkbedrijf: 110118



2.2 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 met behulp van 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 (BRAVO)

We gaven onze kernwaarden – respect, engagement, professionaliteit en groei – een frisse update. Zonder hun essentie te veranderen, herformuleerden we ze en bundelden we ze in een helder en herkenbaar acroniem: BRAVO. Een bewuste keuze, want bij Lidwina geloven we sterk in waardering en het zichtbaar maken ervan.

BRAVO vormt vandaag de leidraad voor hoe we Lidwina samen vormgeven. Deze vijf kernwaarden zitten verweven in alles wat we doen: in onze samenwerking, onze communicatie, ons HR-beleid en onze interne afspraken. Ze zijn geen losse woorden, maar een kompas dat we elke dag actief uitdragen en beleven.

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 Ontwikkelings-Plannen 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 het Bestuursorgaan en de algemene vergadering van Lidwina vzw d.d. 17/12/2019

2.3 Wat maakt Lidwina uniek?

Door dezelfde bril kijken, kansen zien en grijpen.



Lidwina is geen organisatie die exclusief streeft naar welvaart, ook zijn we geen expliciete zorginstelling of welzijnsinstelling, noch een organisatie die zich louter focust op welbevinden. En toch heeft onze organisatie een zeer expliciete **economische** component, evenals een sterke **maatschappelijke** component en zetten we actief in op verbetering van het **persoonlijk** welbevinden van medewerkers. Dat doen we o.a. door **zinnvolle jobs** te creëren, mensen tot **persoonlijke groei** te stimuleren in een warme werkcontext en dat alles in lijn met onze visie op **duurzame impact**. Als sociale ondernemers kijken we allemaal door dezelfde bril en volgen we dezelfde richting:

- We streven naar **maatschappelijke impact** via sociaal ondernemerschap.
- We zijn ervan overtuigd dat alle mensen **talenten** hebben. Helaas slaagt niet iedereen erin om zijn talenten en competenties te ontdekken of te ontwikkelen. We mogen er ons niet bij neerleggen dat een bepaalde sociale context of een of andere zichtbare of onzichtbare beperking ertoe leiden dat mensen hun plaats in de maatschappij niet kunnen vinden. Het is dus essentieel dat mensen **kansen** krijgen en kunnen leren.
- Ons beleid is **integer** en vertrekt altijd vanuit de kernwaarden, missie en visie, in concreto dus vanuit het belang van de huidige en toekomstige maatwerkers.
- Onze strategie heeft een **lange termijn** focus en we laten ons leiden door dienstbaarheid, duurzaamheid, kwaliteit en staan open voor samenwerkingen.
- Onze interne werking is **professioneel** georganiseerd (men-

sen, systemen, middelen, methodes, processen, ...).

- We gaan op een **evenwichtige** manier om met het spanningsveld tussen onze sociale en economische opdracht. Beide aspecten zijn geïntegreerd in ons sociaal ondernemerschap.
- **Winst** is geen doel op zich maar wel een noodzakelijke voorwaarde om het duurzaam voortbestaan te verzekeren.
- Alle positieve economische resultaten worden opnieuw geïnvesteerd in de realisatie van het doel, in het **algemeen belang** van alle medewerkers.

Als we door een 3D-bril naar Lidwina kijken, zien we de 3 dimensies die we steeds in overweging moeten nemen als we beslissingen nemen: zinnvolle tewerkstelling, persoonlijke groei, duurzame impact. Dit vertalen we concreet in ons sociaal ondernemerschap.

Wist je dat?

Elke medewerker die tewerkgesteld wordt in de sociale economie een belangrijke economische meerwaarde realiseert voor de maatschappij.

- Deze medewerker krijgt een WOP (werk-ondersteuningspakket = subsidie), maar doet niet langer beroep op een volledig vervangingsinkomen en daarmee bespaart de maatschappij al 3.000 € aan uitkeringen.
- Vervolgens realiseert deze medewerker 5.000 € extra persoonlijk inkomen dat hij kan besteden of sparen.
- En tenslotte draagt de persoon 6.500 € bij tot de omzet van het maatwerkbedrijf dat zijn loon betaalt.

2.4 Organisatiestructuur

2.4.1 Algemene vergadering

Overeenkomstig de statuten wordt de algemene vergadering samengesteld uit natuurlijke en rechtspersonen die hun steun aan de vereniging wensen te verlenen en akkoord gaan met de statuten.

De statutaire algemene vergadering vond plaats op 27 mei 2025. Tijdens deze vergadering werden het jaarverslag en het financieel verslag van 2024 toegelicht en unaniem goedgekeurd. Ook de bestuurders en de revisor werden unaniem kwijting verleend.



Op 9 december 2025 organiseerden we een extra algemene vergadering. Hier werden de begroting en de strategische doelstellingen voor 2025 besproken en eveneens unaniem goedgekeurd.

Na het formele gedeelte kregen de leden van onze algemene vergadering als primeur een rondleiding in onze net opgeleverde nieuwbouw in de Nijverheidsstraat 17.



2.4.2 Bestuursorgaan

Samenstelling Bestuursorgaan 31/12/2025:



- 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
- Hanne Van Laer**, bestuurder

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 toelichting te geven.

2.4.3 Organogram





2.4.4 Directieteam

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	Directeur Financiën en ICT
Jan Mangelschots	Directeur Technieken en Projecten
Stephan Hendriks	Directeur Business Unit Non-food*

Het directieteam vergadert tweewekelijks en stelt de jaarlijkse doelstellingen op. Hierbij wordt rekening gehouden met de visie/missie en de lange-termijn-doelstellingen van Lidwina. Deze doelstellingen worden ter validatie voorgelegd aan het Bestuursorgaan en er 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.

* sinds begin 2026 gepensioneerd en vervangen door Tom Vercauteren



We verwelkomden Tom in het team!

2.4.5 Werknemersvertegenwoordiging



ONDERNEMINGSRAAD

De ondernemingsraad vergaderde 10 maal in 2025.

De EFI-vergadering werd georganiseerd op 14/05/2025 in aanwezigheid van de bedrijfsrevisor. De verstrekte informatie werd als duidelijk, volledig en correct beoordeeld.

CPBW

Het CPBW vergaderde 10 maal in 2025.

De jaarlijkse bedrijfsronddgang voor de leden CPBW werd georganiseerd samen met een preventieadviseur van Liantis, de preventieadviseur van Lidwina vzw en de algemeen directeur. Tijdens dit bezoek werden alle werkplaatsen en een groenwerf bezocht.

Vanwege Liantis (externe preventiedienst) was Dr. Evelynne Aerts tijdens een vergadering van het CPBW aanwezig en wordt zij, naast alle medisch toezicht, ook verder ingeschakeld in het driemaandelijks PSMT-team (psychosociaal medisch team). De bijdrage van Dr. Aerts en de samenwerking met Liantis wordt positief beoordeeld. Dr. Aerts heeft ook toelichting gegeven over haar bevindingen aan het bestuursorgaan van Lidwina.

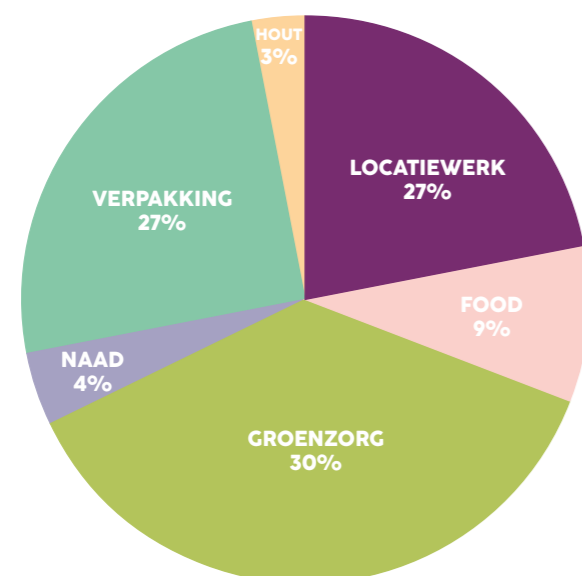
2.4.6 Lidwina business units en expertisecentra

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 (locatiewerk) zorgen voor de grootste omzet.

Omzet per bedrijfsactiviteit 2025



3 STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN (SDG-KADER)

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



- We organiseerden thema-avonden rond welzijn en ondersteuning, met aandacht voor onderwerpen zoals suïcide, verslaving en gehoor.
- We bleven inzetten op vorming rond diversiteit en leiderschap.
- Een deel van het kader volgde een opleidingstraject Appreciative Inquiry, met als doel de waarderende benadering duurzaam te verankeren in onze organisatiecultuur.
- We organiseerden maandelijks teamoverleg per business unit voor werkbegeleiders, om informatie vlot te laten doorstromen en ruimte te creëren voor dialoog over wat leeft op de werkvloer.
- Medewerkers kunnen terecht bij vertrouwenspersonen, die een belangrijke rol spelen in het bewaken van welzijn en een veilige werkomgeving.
- We bleven aandacht besteden aan ergonomie, met het oog op comfortabel en gezond werken.



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



- Ingezet op nudging gezonde levensstijl: op de schermen maken we medewerkers attent op zorgen voor zichzelf bij warm weer of in donkere maanden, op een gezonde slaaphygiëne, op voeding en drinken, ...
- Bewegen op verwijzing
- Wandeling werkgroep Meer Met Minder
- Samenwerking opgezet met CAW waarbij zij wekelijks een halve dag aanwezig zijn op de werkvloer. Ook hebben we de samenwerking met CGG nog verder uitgebreid naar meer uren per week.

Medewerkers centraal

Lidwina wil te allen tijde een warme, duurzame en vooruitstrevende organisatie 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 2025.



[Magazine voorjaar 2025](#)



[Magazine najaar 2025](#)



[Magazine voorjaar 2026](#)

Zin in een voorsmaakje van 2026? Check alvast ons nieuwste Hallo magazine dat uitkwam in het voorjaar van 2026.

[Magazine voorjaar 2026](#)



Verhalenproject

Wie kan onze missie authentieker en krachtiger tot leven brengen dan onze eigen medewerkers en stakeholders? Lidwina barst van de straffe verhalen. Verhalen van engagement, groei en samenwerking – en daar zijn we trots op.

Daarom hebben we er een aantal vereeuwigd en samengebracht. Op www.lidwina.eu/straffeverhalen ontdek je een warme verzameling getuigenissen, recht uit het hart van onze organisatie en van de mensen en partners met wie we elke dag samenwerken.

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.

Sociale media

U kunt ons ook volgen op sociale media waar we op regelmatige basis nieuwtjes plaatsen (klik op icoontjes of scan de QR code):



Creatie HRBP (HR Business Partners)

In overleg met de business unit directeuren van productie hebben we beslist om binnen Business Unit Food en Business Unit Non-Food een bijkomende sociale component te installeren ter ondersteuning van elke business unit. Concreet betekent dit dat er in beide Business Units een nieuwe omkaderingsfunctie werd gecreëerd. Extern hanteren we hiervoor de gangbare benaming HR Business Partner, intern spreken we van HR partner Food en HR partner Non-Food.

Deze nieuwe collega's worden aangestuurd vanuit de Business Unit productie en werken in nauw overleg met zowel de personeelsdienst als de sociale dienst. De focus ligt op het ondersteunen van de volledige HR-cyclus van onze maatwerkers binnen de business Units: van instroom tot uitstroom, en van dagelijkse begeleiding tot structurele opvolging. Op die manier vormen zij een belangrijke brug tussen productie, personeelsdienst en sociale dienst.

We zien dit als een dubbele versterking. Enerzijds krijgen werkbegeleiders op de werkvloer een aanspreekpunt met sterke sociale en HR-expertise dicht bij zich. Anderzijds krijgt de sociale dienst meer ruimte om zich toe te leggen op haar specifieke expertise, zoals werkstraffen, suicidepreventie, psychosociale begeleiding en verslavingsproblematieken, evenals de begeleiding van nieuwe instroomvormen zoals individueel maatwerk, arbeidsmatige activiteiten en begeleid werk. Zo versterken we onze ondersteuning zowel op de werkvloer als op organisatieniveau.

Vorming en opleiding

We hebben in 2025 sterk ingezet op vorming (16.800 uren aan eigen medewerkers en stagiairs), met extra aandacht voor verslaving, taal, leiderschap, diversiteit, digitalisering, EHBO, ... We hebben hiervoor ook meer focus gelegd op interne lesgevers. Op dit elan willen we de komende jaren verder bouwen.

Samenwerking met scholen – ikv opleiding en groei

We werken samen met verschillende scholen die met hun leerlingen een opleidingsdag organiseren op onze werkvloer. Lidwina stelt hiervoor haar materialen, infrastructuur en expertise ter beschikking en wil op die manier actief bijdragen aan het verkleinen van de kloof tussen school en werkplaats.

Jongeren krijgen de kans om te oefenen in een realistische werkomgeving, zonder prestatiedruk en met ruimte om te groeien op hun eigen tempo. Voor velen is dit een eerste kennismaking met een professionele werkvloer, wat soms een drempel kan vormen. Door de aanwezigheid van hun vertrouwde leerkracht groenzorg creëren we een veilige en ondersteunende leeromgeving, waarin jongeren stap voor stap kunnen ontdekken wat werken in de praktijk betekent.



Nieuw aanbod en erkenningen

AMA SE- erkenning 6 plaatsen.

Sinds vorig jaar beschikken we over een goedkeuring om zes medewerkers tewerk te stellen via AMA (arbeidsmatige activiteiten) sociale economie. Dit biedt ons de mogelijkheid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op een laagdrempelige en aangepaste manier in te schakelen binnen onze werking. Dankzij deze erkenning bouwen we verder aan onze kansencampus.

Samenwerking Ligo

Om tegemoet te komen aan de toenemende diversiteit op de werkvloer, zijn we een samenwerking gestart met Ligo. De voorbije jaren merkten we dat de groei van het aantal anderstalige medewerkers extra uitdagingen met zich meebrengt op het vlak van begeleiding en communicatie.

Daarom bieden we, in samenwerking met Ligo, een module Nederlands op de werkvloer aan. Met dit traject willen we onze anderstalige medewerkers versterken in hun taalvaardigheid, zodat de communicatie binnen de teams vlotter verloopt en zij verder kunnen groeien in het uitvoeren van hun taken. Op die manier investeren we zowel in hun persoonlijke ontwikkeling als in de kwaliteit en efficiëntie van onze werking.



Beleid rond ...

Het aan- en afwezigheidsbeleid werd in 2025 geïmplementeerd.

Met dit beleid streven we naar een positieve, objectieve en rechtvaardige aanpak, waarbij zowel de noden van de organisatie als het welzijn van onze medewerkers centraal staan.

We bevorderen een gezonde en productieve werkomgeving en welzijn op het werk. We minimaliseren het verzuim en ondersteunen we medewerkers bij het herstel.

We zijn gestart met heldere communicatie over de regels en afspraken.

We zetten sterk in op preventie, met als doel het aantal ziekteafwezigheden te beperken en medewerkers tijdig te ondersteunen. Tijdens een periode van afwezigheid houden we op een warme en respectvolle manier contact zodat de verbondenheid met het team behouden blijft. Daarnaast werken we actief aan een vlotte en duurzame re-integratie, zodat medewerkers zo snel mogelijk en op een haalbare manier opnieuw aan de slag kunnen.

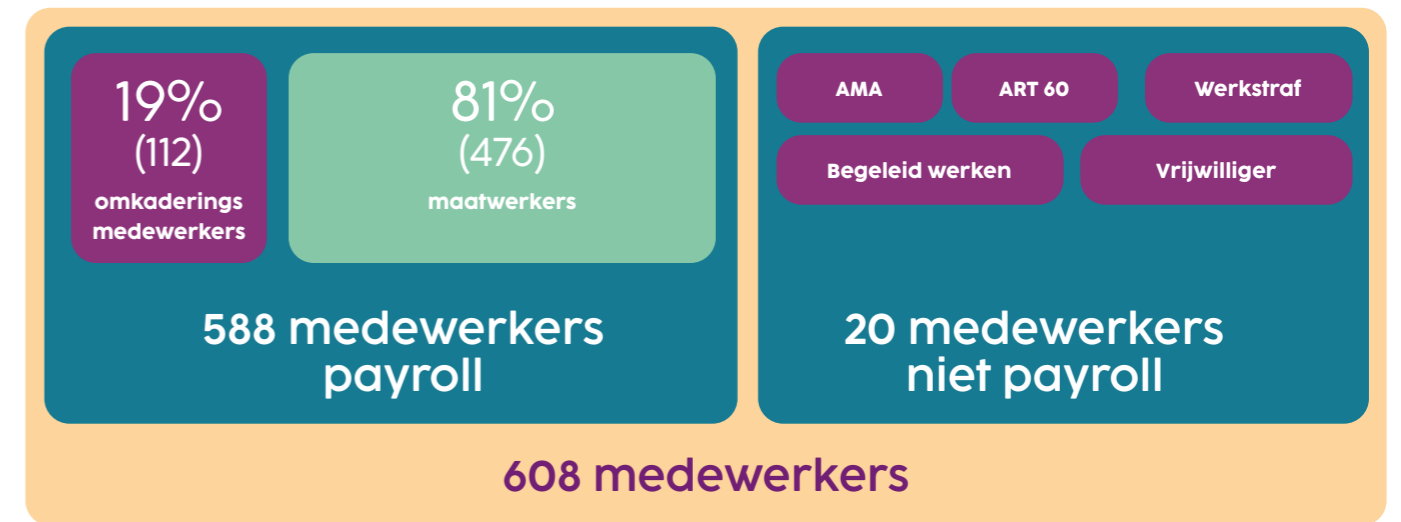
In dat kader hebben we dit jaar ook de huisartsen van Balen op rondleiding gehad. Voorgaande jaren kwamen de huisartsen van Mol en Geel ook al op bezoek. En doordat dit door de huisartsen als waardevol gepercipieerd werd, blijven we dit uitrollen voor omliggende gemeenten. Door de artsen goed te duiden wat we doen op Lidwina, hoe we medewerkers ondersteunen en hoe we taken kunnen aanpassen hopen we de afstand tussen huisarts en Lidwina te verkleinen met een hoop op een snellere re-integratie.

Funcieclassificatie maatwerkers

In 2025 hebben we ook de eerste bouwstenen van de functieclassificatie van de maatwerkers uitgewerkt. Met de begeleidingscommissie hebben we de verschillende functies van onze maatwerkers bepaald en zijn we deze gaan omschrijven, dit in nauw overleg met de functiehouders. In het volgende jaar zullen we deze verder als basis gebruiken om een functieclassificatie te maken en het loonhuis te vernieuwen.



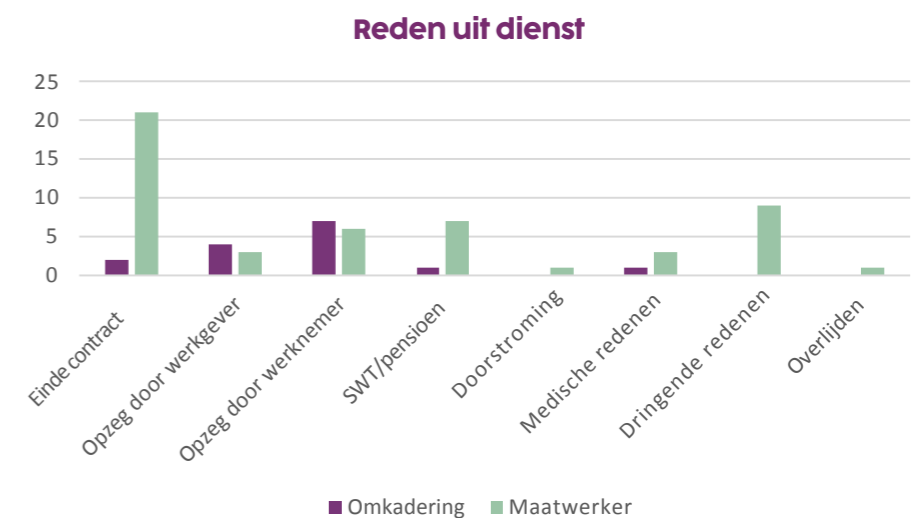
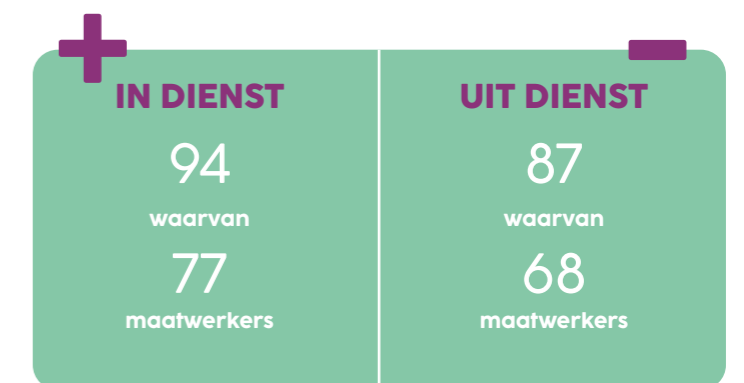
3.2.1 Medewerkers



Binnen onze organisatie is vandaag een brede en diverse groep medewerkers actief. Naast de collega's die bij ons op de payroll staan, werken we ook samen met begeleid werkers, AMA-medewerkers (arbeidsmatige activiteiten), medewerkers in een traject Artikel 60 §7, werkgestraften en vrijwilligers.

Voor al deze mensen willen we een werkcontext creëren waarin leren, groeien en ontwikkelen centraal staan. Via gerichte begeleiding en werkervaring op maat bieden we hen kansen om competenties te versterken, zelfvertrouwen op te bouwen en stappen te zetten richting duurzame tewerkstelling. Zo zien we onze werking niet alleen als een werkplek, maar ook als een hefboom naar toekomstige arbeidskansen.

Lidwina telt naast medewerkers met de Belgische nationaliteit nog medewerkers van een 23-tal verschillende nationaliteiten; zij zijn afkomstig uit Afghanistan, Angola, België, Bulgarije, Congo, Duitsland, Eritrea, Ghana, Guinee, Irak, Iran, Kosovo, Libanon, Marokko, Nederland, Nigeria, Palestina, Rwanda, Spanje, Suriname, Syrië, Thailand en Turkije.



3.2.2 Subsidies

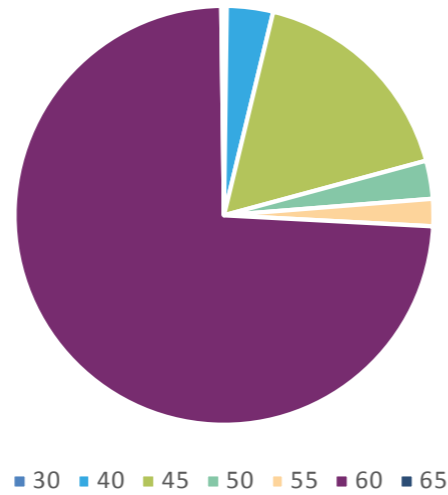
Vanuit het Departement Werk en Sociale Economie ontvangt Lidwina subsidies (=WOP- werk-ondersteuningspakket) om het rendementsverlies en de begeleidingsnood van onze maatwerkers te compenseren.

Deze subsidie bestaat uit drie componenten;

- een rendementsverlies,
- een begeleidingsnood
- een organisatiepremie.

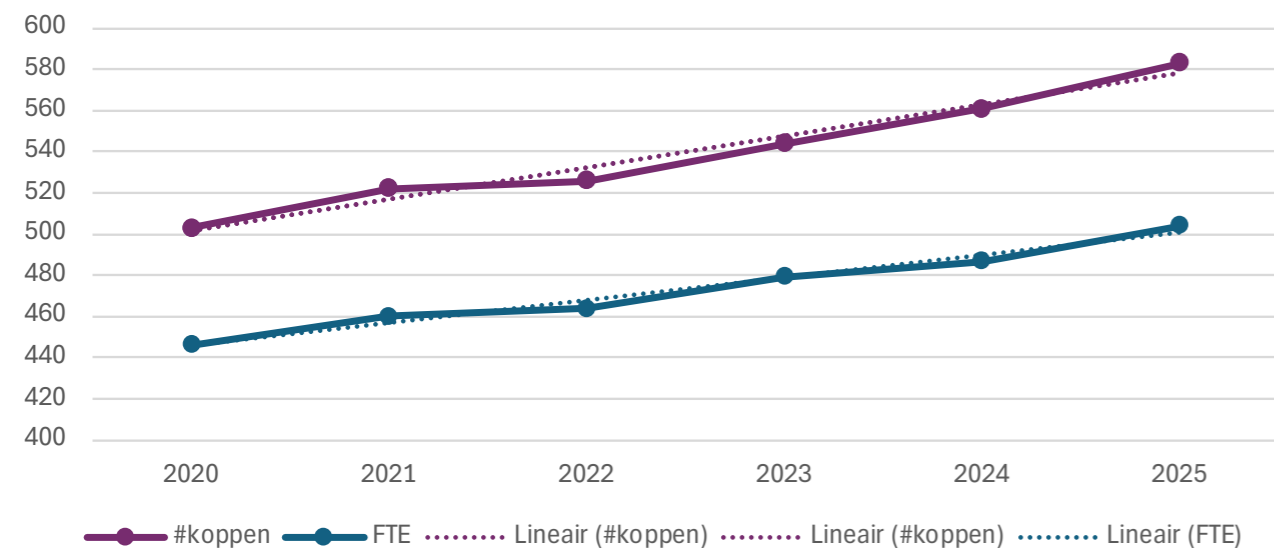
Maatwerkers met de hoogste nood aan ondersteuning hebben een WOP '60% - hoog'. Daarbij verwijst '60%' naar het rendementsverlies en 'hoog' naar de begeleidingsnood. De andere meest voorkomende samenstelling van de WOP is '45% - midden'.

Werkondersteuningspakket

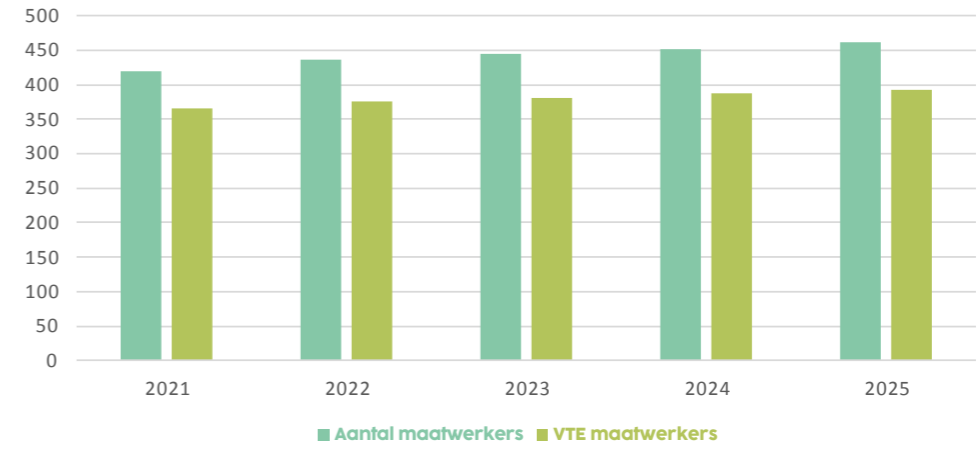


3.2.3 Evolutie personeelsbestand

Lidwina (Totaal)



Evolutie maatwerkers 2021-2025



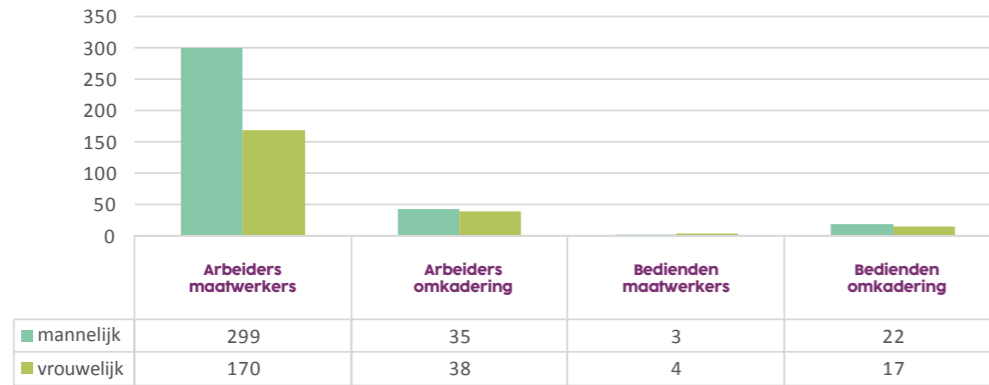
Evolutie werkbegeleiders 2021-2025



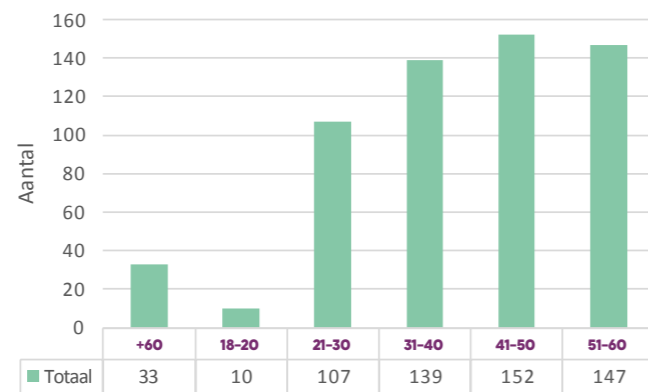
Evolutie bedienden 2021-2025



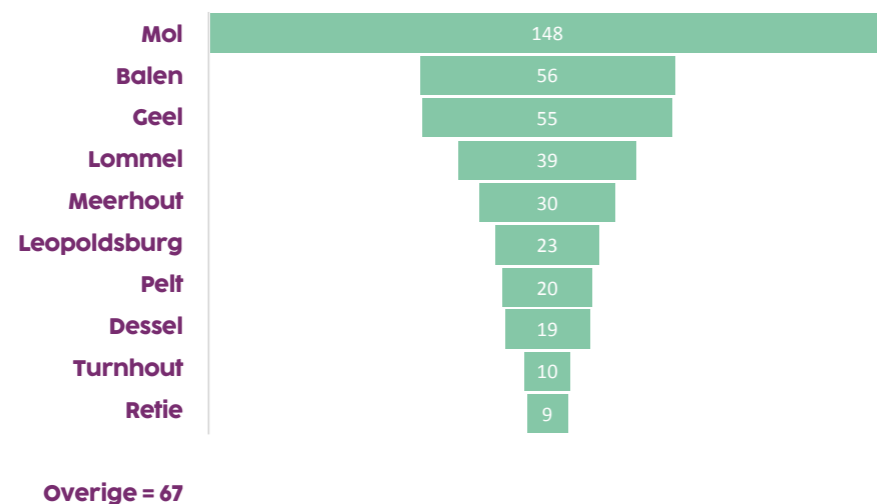
Geslacht



Leeftijd



Top 10 gemeentes maatwerkers



Omkadering: Alle leidinggevenden + administratieve functies + technische dienst
 Leidinggevenden: Bedienden + arbeiders
 Administratieve functies: bedienden, waaronder ook enkele maatwerker bedienden.
 Uitzondering is technische dienst: Allemaal arbeiders + 1 maatwerker arbeider

3.2.4 Mobiliteit: Uitdagingen en impact in 2025

De mobiliteit van onze medewerkers in 2025 was een verandering van de vaststellingen die hun oorsprong vonden in 2024. Verminderd aanbod van openbaar vervoer, besparingen allerhande met de nodige stakingen tot gevolg maakten dat 2025 voor onze medewerkers niet het meest aangename jaar was met betrekking tot hun woon-werkverkeer.

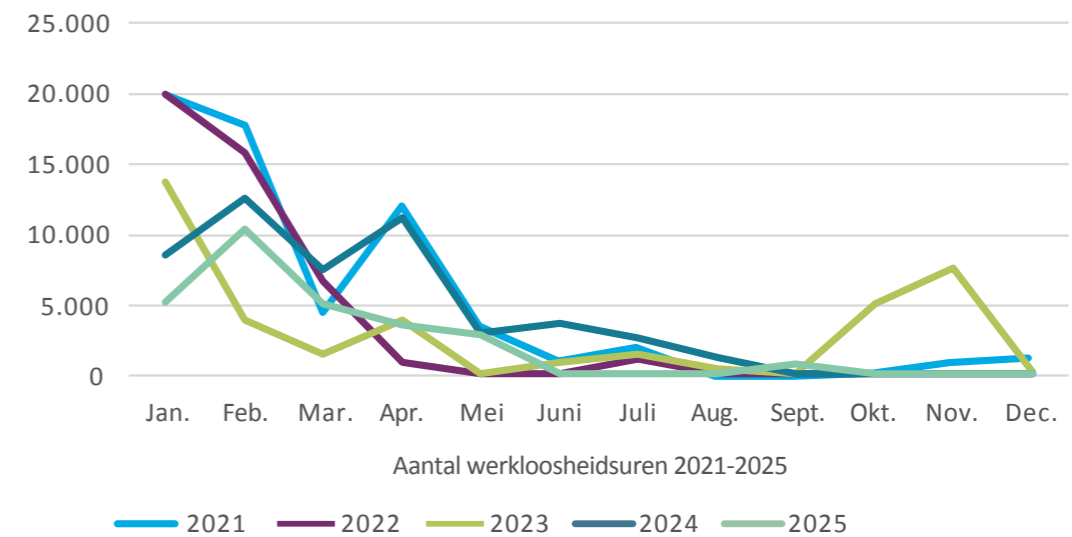
voor mindervaliden op de meeste plaatsen is verdwenen, wat zorgt voor nog meer persoonlijk woon-werkverkeer.

De inplanting van onze nieuwbouw langs de Nijverheidsstraat is mogelijk naar veiligheid toe een issue voor de toekomst en zal dus evenals een aansluiting op het openbaar vervoer ten tijde moeten bekeken en besproken worden.

De besparingen doen zich ook voelen bij de meeste openbare besturen, waardoor het plaatselijk georganiseerd vervoer

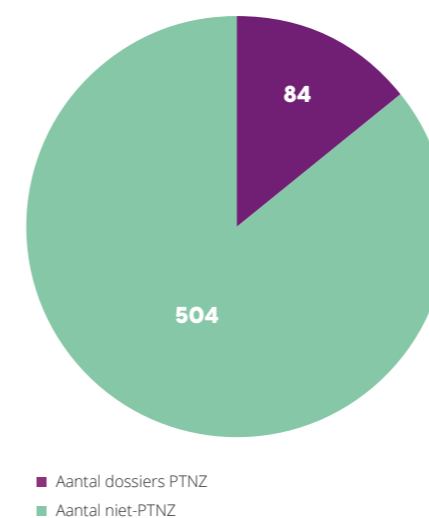
3.2.5 Werkloosheid

Uren werkloosheid

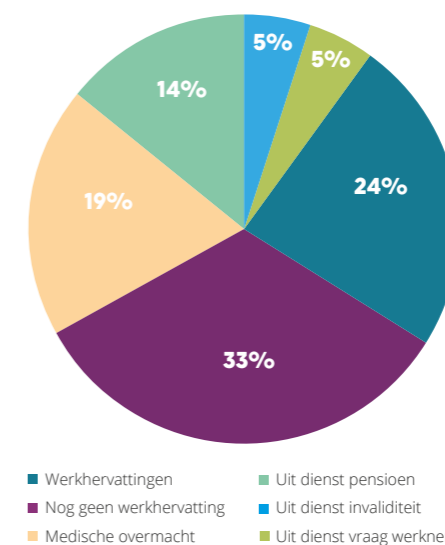


3.2.6 Re-integratie

Progressief tewerkgesteld na ziekte (PTNZ)



Re-integratie op vraag van de werkgever



Einde 31/12/2025 hadden we 84 lopende dossiers van medewerkers die progressief tewerkgesteld waren op een totaal van 588 medewerkers. Dit komt neer op 14 % van onze personeelsdossiers.

Het zijn intensieve trajecten om samen met de medewerker op de werkvloer te zoeken naar een evenwicht in taak, werk-schema en job-time. Ook administratief vraagt dit zeer veel aandacht.

3.2.7 Ontwikkeling

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

Opleidingsverplichtingen en opleidingsuren

Jaartal	VIA 6 (collectief recht)	Arbeidsdeal (individueel recht)	te behalen aantal uren voor Lidwina	Behaald	waarvan		
					formele vormingen	informele vormingen	stages
2022	2.5 dag/VTE		9.613	11.005	5.788	3.430	1.787
2023	3 dagen/VTE	4 dagen /VTE	11.834	12.953	9.316	2.517	1.120
2024	3.5 dag/VTE	5 dagen /VTE	14.180	16.374	7.976	7.296	1.102
2025	4 dag/ VTE	5 dagen/ VTE	16.434	16.803	10.091	4.410	2.302

De vormingskosten kenden een duidelijke stijging (+50.000 euro). Deze toename is te verklaren door een bewuste keuze om sterker in te zetten op opleiding: we organiseerden meer trajecten in kleinere groepen, boden meerdaagse opleidingen aan voor maatwerkers en investeerden bijkomend in veiligheidsopleidingen. Daarnaast werden ook medewerkers uit de omkadering opgeleid tot vrachtwagenchauffeur, zodat we het transport naar klanten steeds meer in eigen beheer kunnen organiseren. Uiteraard speelde ook het hogere aantal gevolgde opleidingsuren hierin een belangrijke rol.

Vormingen

In onze POP-gesprekken worden heel wat vormingen geopperd 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, zoals sociale relaties, EHBO, Zo worden ook jaarlijks opleidingen rond financiën of digitale toepassingen (Facebook, WhatsApp, e.d.) gegeven en hoe daar veilig mee om te gaan.

We organiseerden ook thema-avonden om onze omkaderingsmedewerkers te versterken. Een greep uit de verschillende thema's: suicide, verslaving, gehoor enz.



3.3 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 en welbevinden 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



3.3.1 Preventie

Door in te zetten op een gedragen veiligheidsbeleid willen we het aantal ongevallen verlagen en minimaal 10% beter doen dan het sectorgemiddelde met betrekking tot de frequentie en ernst van arbeidsongevallen.

De werking van de interne preventiedienst werd in 2025 verder verbeterd en uitgebouwd omdat er per business unit meer specifieke maatregelen nodig zijn zonder hierbij het geheel uit het oog te verliezen.

Onze KPI's tonen aan dat Lidwina op het juiste pad zit maar door verder in te zetten op digitale incidentmeldingen willen we in de toekomst nog gerichtere acties en projecten opzetten.

Tevens dienen we ook nog stappen te zetten met betrekking tot het implementeren van ergonomie op de werkvloer. Quick

wins moeten een aanzet geven tot een gedragen beleid doorheen heel de organisatie. Ergonomische ingrepen zorgen in de eerste plaats voor minder uitval omwille van overbelastingen en foutieve houdingen maar zorgen ook voor een economische impact, een hoger rendement door minder inspanningen.

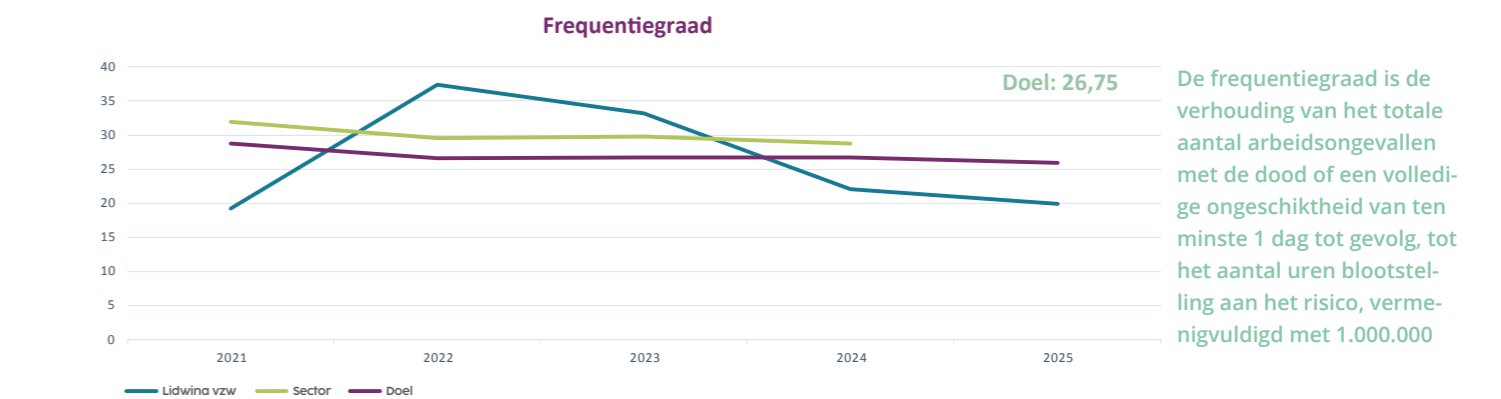
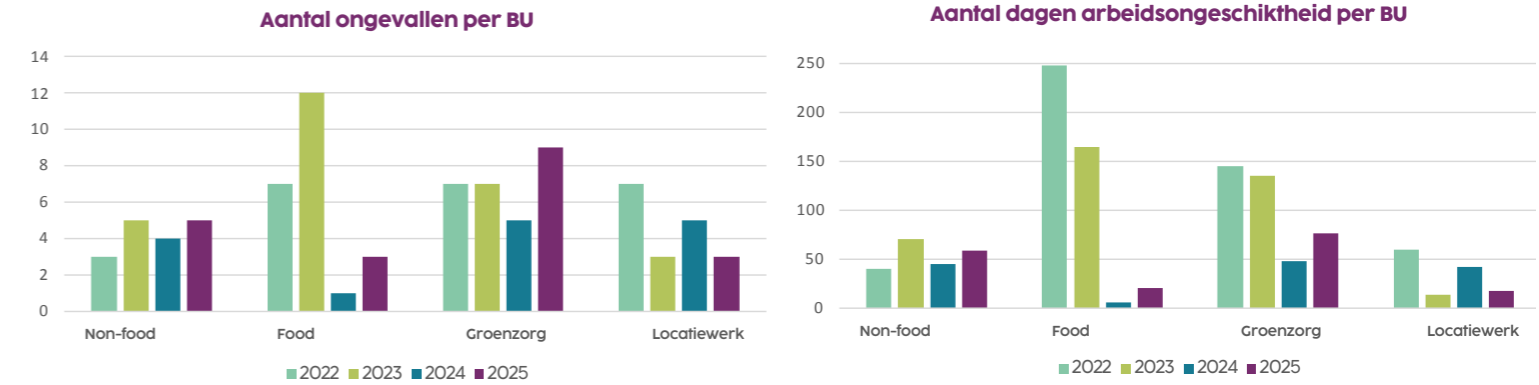
Verder werden er in 2025 ook nog investeringen gedaan met betrekking tot betere persoonlijke beschermingsmiddelen voor onze werknemers. Voor al onze werknemers die frequent buiten werken investeerden we in een kwalitatieve regen / winterjas. Verder werd er na een geluidsstudie gehoorbescherming op maat aangeboden in de schrijnwerkerij en de technische dienst. Voor medewerkers die slecht zien werden veiligheidsbrillen op sterkte aangekocht ipv schermen of overzetbrillen die tot heden werden gebruikt.

Hieronder enkele cijfergegevens en toelichting:

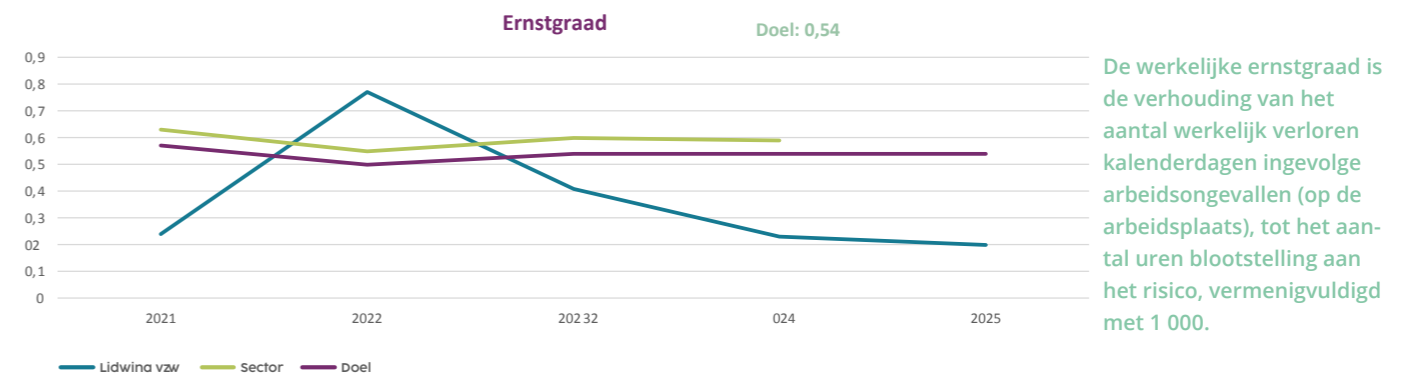
	Arbeidsongevallen	Weg-werkongevallen	Totaal
Aangiftes	20	14	34
Geweigerd	0	3	3
Erkend	20	11	31
Met arbeidsongeschiktheid	13	6	19
Zonder arbeidsongeschiktheid	7	5	12
Aantal dagen arbeidsongeschiktheid	174	162	336

In 2025 was er voor de meeste indicatoren een stijging maar toch daalde de ernst-en frequentiegraad. Dit is de verklaren door het hoger aantal arbeidsuren hetgeen maakt dat er meer blootstelling en ook meer ongevallen waren.

	2021	2022	2023	2024	2025	% t.o.v. 2024
Aantal aangiften	38	40	44	28	34	+21%
Aantal niet erkend	10	4	10	6(+1)	3	-57%
Arbeidsongevallen	8	6	8	2	11(5)	+450%
Arbeidsongevallen zonder werkverlet	21	30	26	16	20	+25%
Arbeidsongevallen met werkverlet	9	6	4	1	7	+700%
Aantal weg-werkongevallen, zonder werkverlet	12	24	22	14	13	-7%
Ernstige arbeidsongevallen	1	0	1	1	1	=
Aantal dagen arb. ongesch. WWV	182	32	295	28	162	+578%
Aantal dagen arb. ongesch. AO	149	493	384	141	174	+23%



Deze KPI's tonen aan dat Lidwina binnen maatwerk een voorbeeld is. De lage ernstgraad toont aan dat de ongevallen die toch nog gebeuren minder ernstig zijn dan in onze sector gangbaar is.



	2021	2022	2023	2024	2025
Frequentiegraad Lidwina VZW	19,22	37,41	33,23	22,06	19,91
Frequentiegraad sector	31,89	29,58	29,72	28,76	*
Ernstgraad Lidwina VZW	0,24	0,77	0,74	0,23	0,20
Ernstgraad sector	0,63	0,55	0,6	0,59	*

* Nog niet bekend.

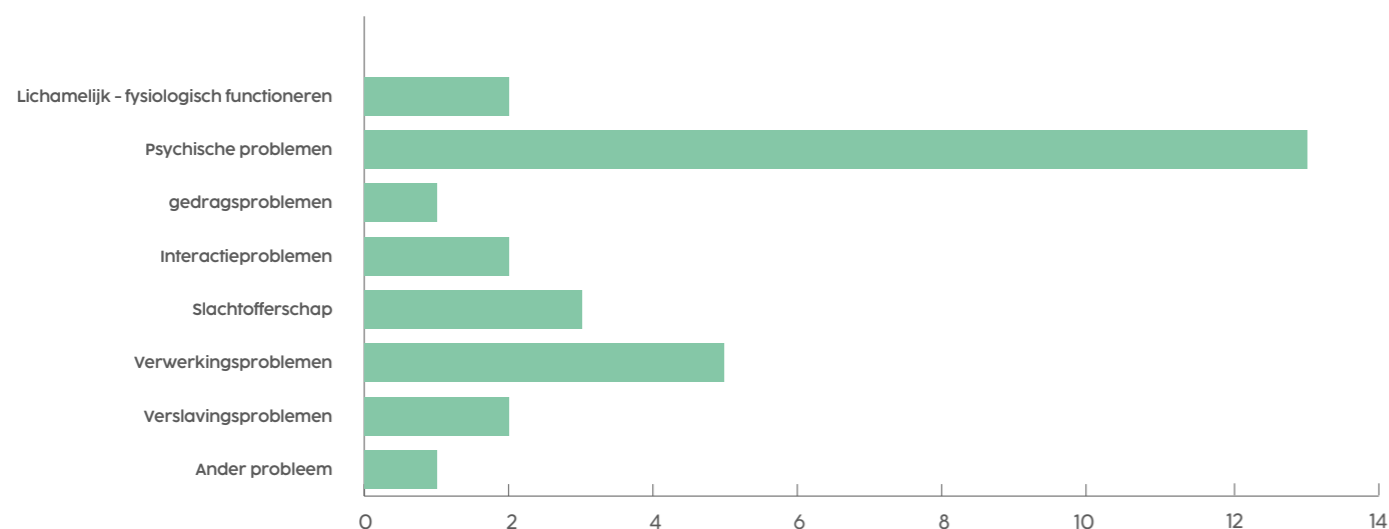
3.3.2 Welzijn

Samenwerking Centrum Geestelijke Gezondheidszorg

Al verschillende jaren werken we samen met het Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg (CGG). Wekelijks komt een psycholoog naar onze organisatie om medewerkers op een laagdrempelige manier psychologische ondersteuning te bieden.

In 2025 hebben we het aantal uren uitgebreid, aangezien er intern een wachtlijst was ontstaan. Intussen is de psycholoog de ene week een halve dag aanwezig en de andere week twee halve dagen. Met deze uitbreiding willen we sneller tegemoetkomen aan ondersteuningsnoden en blijven we investeren in het mentaal welzijn van onze medewerkers.

Hoofdproblematiek



Samenwerking CAW

In 2025 hebben we ook de samenwerking met het CAW opgericht om onze medewerkers gericht te ondersteunen bij verslavingsproblematieken. Ook andere persoonlijke kwesties, zoals wonen en familiale situaties, kunnen hierbij aan bod komen. Mede dankzij een subsidie van de Provincie Antwerpen is het mogelijk om wekelijks een CAW-medewerker te laten langskomen. Medewerkers die nood hebben aan een gesprek of begeleiding kunnen op een laagdrempelige manier bij haar terecht. Dit aanbod sluit aan bij de ondersteuning die we reeds voorzien via een psycholoog van het Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg (CGG) en versterkt zo onze zorg om het welzijn van onze medewerkers.

Samenwerking met Kind en Gezin

We hebben eveneens een samenwerking met Kind en Gezin om begeleiding reeds in een vroeg stadium op te starten. Medewerkers met een zorgcontext verwijzen we, mits hun toestemming, rechtstreeks door naar Kind en Gezin.

Waar startgesprekken normaal rond de zesde maand van de zwangerschap plaatsvinden, krijgen onze medewerkers de mogelijkheid om vroeger op gesprek te gaan. Op die manier hebben zij meer tijd om ondersteuning te organiseren en de nodige voorbereidingen te treffen. Deze vroegtijdige doorverwijzing zorgt voor een betere omkadering en versterkt de kansen op een stabiele start.

Psychosociaal Medisch Team

In dit overleg bespreken we casussen samen met de arbeidsgeneesheer, sociale dienst, preventieadviseur, vertrouwenspersoon en de directeur medewerker en ontwikkeling. Met een multidisciplinaire aanpak kunnen we een traject of aanpak op maat uitwerken en komen we veel verder.

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 3 afgestudeerde budgetcoaches. We hadden er eerder vier.
- Onze werkgroep genaamd 'Meer met minder' zet in op bewust en zorgzaam omgaan met financiële middelen en wil medewerkers ondersteunen in het versterken van hun financiële veerkracht. Ze bezorgen informatie aan medewerkers. Daarnaast zorgen ze voor verbindende en laagdrempelige activiteiten waar je een heel fijne tijd kan beleven met weinig middelen zoals een spelletjesavond, filmavond, wandeldag en kookworkshop. Ook maken ze actief promotie voor de UITPAS, zodat medewerkers kunnen genieten van culturen en vrijetijdsactiviteiten aan een verlaagd tarief. Verder werken ze rond de weggeefkast, waar dit jaar extra aandacht ging naar speelgoed in het kader van Sinterklaas. Op die manier combineert de werkgroep financiële ondersteuning met ontmoeting en solidariteit binnen de organisatie.

Alcohol- en drugbeleid

Het beleid werd ingevoerd en de werkbegeleiders hadden een onderlinge intervisie over de problematiek, het effect op de werkvloer en hoe dit aan te pakken.

EHBO-vorming

We vinden het belangrijk dat niet alleen onze omkaderingsmedewerkers, maar ook onze maatwerkers beschikken over een basiskennis EHBO. Binnen de groenzorgafdeling hebben alle maatwerkers deze opleiding inmiddels gevolgd. De komende periode rollen we dit verder uit binnen onze productieafdelingen.

Een basiskennis EHBO is immers van grote waarde – zowel op de werkvloer als daarbuiten.

Cultuur

We willen verder werken aan een cultuurwijziging met betrekking tot veiligheid waarin plaats is voor overleg, communicatie, opleiding en een gedragen zichtbaar welzijnsbeleid. Een multidisciplinaire aanpak en samenwerking vormen een hoeksteen voor het welzijnsbeleid binnen Lidwina. Om dit verder vorm te geven hebben we een opleiding Appreciative Inquiry georganiseerd voor elke leden van het kader. Zij gaan onder leiding van Griet Bouwen en Arno Vansichen in de praktijk aan de slag met het uitwerken van enkele projecten aan de hand van deze methodiek.



Met steun van



Welzijnsbevraging omkadering

In 2024 organiseerden we, via onze arbeidsgeneeskundige dienst, een psychosociale welzijnsbevraging. Hoewel deze bevraging waardevolle inzichten opleverde, bleken bepaalde resultaten en vragen vatbaar voor interpretatie. Daarom kozen we ervoor om intern een bijkomende, verdiepende bevraging in 2025 te organiseren.

In deze bevraging gingen we dieper in op thema's zoals grensoverschrijdend gedrag, discriminatie en communicatie. Wat communicatie betreft, onderzochten we onder meer welke informatie medewerkers al dan niet bereikt, welke noden er leven rond software en hardware, en welke informatiekanalen effectief gebruikt worden – of net onderbenut blijven.

Met deze gerichte verdieping willen we niet alleen beter inzicht krijgen in de ervaren knelpunten, maar ook concrete acties formuleren om het psychosociaal welzijn en de interne communicatie verder te versterken. Er werd een beleid geformuleerd en gecommuniceerd met onze omkadering op een gezamenlijk teamoverleg. In de nabije toekomst richten we een werkgroep op waarin de meeste actoren binnen Lidwina opgenomen zodat we maatregelen kunnen nemen die gedragen zijn doorheen de organisatie en die ook gekend zijn doorheen de organisatie. Deze manier van werken zorgt ervoor dat iedereen inspraak heeft in de wijze van communiceren en in de tools die hiervoor moeten worden aangewend.

Welzijnsbevraging maatwerkers

Een stagiair bevroeg 80 maatwerkers via een vragenlijst rond psychosociaal welzijn. Daarbij werd onder meer gepeild naar werkdruk, de toegankelijkheid van werkbegeleiders, omgaan met stress, prikkelgevoeligheid, samenwerking en ongewenst gedrag.

De werkdruk werd op dat moment als hoger ervaren, wat samenhangt met een piek in de productie en de lopende klantorders. Tegelijk gaven maatwerkers aan dat ze over het algemeen goed terecht kunnen bij hun werkbegeleider. Wanneer stress werd ervaren, had dit vooral te maken met het werktempo.

Geluid op de werkvloer blijkt de belangrijkste bron van prikkels te zijn. Op dit vlak scoorde de groenzorgafdeling het best, wat bevestigt dat buiten werken voor velen als positief wordt ervaren. Ook pauzemomenten spelen een belangrijke rol om tot rust te komen en prikkels te verwerken.

Een kleine groep (9%) gaf aan soms te maken te hebben met ongewenst gedrag, voornamelijk in de vorm van verbaal gedrag of uitsluiting.

Dit percentage is niet ongebruikelijk binnen een maatwerkcontext. We blijven hier echter zeer waakzaam voor en hantieren een duidelijke nultolerantie, met aandacht voor begeleiding en een respectvolle werkcultuur.

Tegelijk tonen de resultaten een sterk positief beeld: 94% van de maatwerkers ervaart de samenwerking met collega's als goed en geeft aan een fijne onderlinge band te hebben. Daarnaast haalt 80% plezier uit het werk. Maar liefst 91% voelt zich goed bij Lidwina, waarbij velen aangeven dat ze zichzelf hier beter leren kennen.

De bevraging bevestigt dat we erin slagen een veilige en verbindende werkcontext te creëren, met aandacht voor welzijn, samenwerking en persoonlijke ontwikkeling.



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



3.4.1 Ergonomie

Er is in 2025 een stappenplan opgemaakt om een beter ergonomisch beleid te implementeren in ons bedrijf. In een eerste instantie moet er een inventaris worden gemaakt van de problemen en vervolgens investeren we in opleiding voor werkbegeleiders.

Zij kunnen dan werkposten aanpassen naar 'efficiëntere' handen in plaats van 'meer' handen. Tevens moeten werkbegeleiders de mogelijkheid krijgen om investeringen met betrekking tot ergonomie voor te stellen.

Dit beleid moet zorgen voor minder uitval ten gevolge van overbelastingen en een hogere productiviteit zonder meer druk te leggen bij de medewerkers.



3.4.2 Technologische projecten

- We creëerden een nieuw serverlokaal, meer centraal op de Lidwina site, in voorbereiding op een omschakeling naar werken in de cloud.
- We namen een KWO-systeem in dienst voor verwarming en koeling in onze nieuwbouw, gecombineerd met klimaatplafonds. Dit systeem van verwarmen is momenteel één van de meest performante systemen beschikbaar op de markt om in onze specifieke situatie (enkel dagdienst) tot een zo'n gunstig mogelijk energieverbruik te komen en tegelijk te profiteren van het systeem om in de zomermaanden te koelen.

3.4.3 ICT

2025 was op vlak van ICT ook weer een druk jaar met verschillende uitdagingen.

Operationeel:

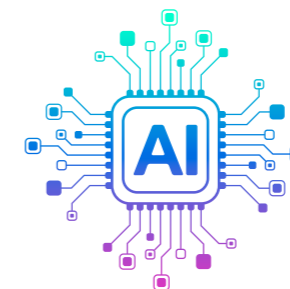
We trachten ICT dichter bij de medewerkers te brengen door in elk gebouw een computer beschikbaar te stellen als een ICT kiosk. Dit zijn computers die voor de omkadering medewerker toegang bieden tot het Lidwina intranet en diverse digitale werktools zoals email en personeelsadministratie tools. Ze bieden tevens toegang tot het internet om info op te kunnen zoeken.



Projecten:

- We werkten verder aan de Moderne Werkplaats door de opzet van Sharepoint en Ms Teams voor alle afdelingen. Hierbij worden documenten van het oude file server systeem overgezet en kan er binnen MS Teams ook over gecommuniceerd worden.
- De on-prem Toba applicatie werd overzet naar een SaaS oplossing met automatische updates. Dit opent ook de deur voor ingebruikname van een app waarbij de medewerker zelf digitaal verlofaanvragen kan indienen en planning van het team kan bekijken. Op termijn zullen hierdoor de verlofkaartjes kunnen verdwijnen.
- In de ERP toepassing lag de focus op de verplichte elektronische facturatie via Peppol vanaf 01 januari 2026. Reeds ver voor deze deadline konden we aan de eerste klanten facturen bezorgen via Peppol maar ook zelf facturen ontvangen van onze leveranciers. Geen stress dus tegen het einde van het jaar.
- Nog in het ERP gingen we experimenteren met het beheer van loten en verloofdatums voor lot-gedreven producten. We hebben hierbij nog wel wat te leren en zullen hierbij in 2026 nog stappen gaan zetten.

- Digitalisering verlofaanvragen: Na een omschakeling van onze tijdsregistratie naar de cloud, hebben we ook de module ESS – Employee Self Service geïmplementeerd. Deze module biedt medewerkers de mogelijkheid om o.a.:
 - eigen verlof aan te vragen,
 - verlof van maatwerkers aan te vragen,
 - tikkingen, planning en tellers te raadplegen.
- We hebben de module zo aangepast dat een werkbegeleider ook een verlofaanvraag kan doen voor de maatwerkers. In een latere fase laten we de maatwerkers ook zelf hun verlofaanvragen doen indien ze dit wensen.
- Ondertussen kreeg onze nieuwbouw verder vorm en kon daar het IT-netwerk en moderne vergaderzalen worden ingericht. Dit was tevens het moment om ook in de ander gebouwen enkele wijzigingen aan de inrichting van het IT-netwerk door te voeren.



Artificiële Intelligentie:

In 2025 starten we een werkgroep om te kijken op welke vlakken AI zou kunnen bijdragen in de werking van de afdelingen. We abonneerden op enkele ChatGPT licenties en experimenteren hiermee in de dagelijkse taken zoals tekstvertaling, tekst generatie, hulp bij ingewikkelde Excel formules, ...

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



TOBA HR
als tijdsregistratiepakket



ERP-pakket Microsoft Dynamics -
Business Central



Hosting en ondersteuning
Website Lidwina

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



3.5.1 Kansencampus

De Kansencampus is méér dan een gebouw of project. Het is een maatschappijvisie die we nu al trachten toe te passen in Lidwina en die verder zal worden uitgebouwd via een netwerk van actoren die zich samen inzetten om drempels naar tewerkstelling weg te werken. In 2024 is er gestart met een klein kernteam dat aan de slag gaat om concrete stappen te zetten.



Missie

De kansencampus is het actief netwerk waar vrijwilligers en organisaties samen met jou bouwen aan een wereld waarin iedereen telt, zich thuis voelt en actief kan meedoen.

Een veerkrachtige samenleving ontstaat wanneer iedereen de kans krijgt om bij te dragen. Kunnen werken, bijleren, je inzetten, zorgen, deelnemen - het versterkt het zelfvertrouwen, de zelfredzaamheid en de onderlinge verbondenheid. Je hoort erbij.

Bij de Kansencampus geloven we dat iedereen talenten, interesses, drijfveren en vaardigheden heeft. Het is jammer dat deze vaak onbenut of ongezien blijven – zowel voor het individu als voor de samenleving. Daarom creëren we een plek en een actief netwerk waarbinnen mensen hun krachten kunnen ontdekken, ermee kunnen experimenteren en een betekenisvolle rol kunnen opnemen. We gaan samen op pad om een omgeving te vinden waar ze met hun sterkten welkom zijn. Als je 't nodig hebt, bieden we je begeleiding, inspiratie en warme expertise.

Samen met regionale organisaties en vrijwilligers bouwen we een netwerk uit dat drempels verlaagt en kansen opent om actief deel te nemen aan de samenleving. Bij de Kansencampus vind je de ruimte om tot bloei te komen.

Onze droom? Een samenleving waarin iedere mens een waardig bestaan kan leiden, respect krijgt en ervaart. We geloven in een samenleving waar iedereen gezien wordt en we allemaal, op onze eigen unieke manier, bijdragen aan een wereld waarin menswaardigheid en kwaliteit van leven centraal staan – in harmonie met de natuur en met zorg voor toekomstige generaties.



Gedeeld kompas

voor een waardige, inclusieve en toekomstgerichte samenleving

1. Iedereen hoort erbij

De Kansencampus is er voor mensen die hun plek niet vinden in de samenleving. We richten ons op wie dit het hardst nodig heeft. We kijken breder dan werk alleen: ook welzijn, leren, zorg, vrije tijd en ontmoeting horen erbij.

2. Samen bouwen we – in co-creatie en vertrouwen

We maken de Kansencampus samen en omarmen de kracht van het verschil: deelnemers, partners, vrijwilligers en stakeholders bouwen op een gelijkwaardige manier mee. Goede ideeën kunnen van overal komen – we luisteren, leren en groeien samen. We brengen de Kansencampus naar de samenleving en de samenleving naar de kansencampus.

3. We vertrekken vanuit kracht

We vertrekken vanuit wat mensen kunnen, willen en dromen. Dat staat centraal. We helpen waar het nodig is, zonder over te nemen. Ook kleine stappen zijn waardevol. Als iets de groei belemmert, zoeken we samen naar een oplossing.

4. De eerste ontmoeting maakt het verschil

De eerste ontmoeting telt. Iedere ontmoeting moet warm en welkom aanvoelen. Respect, vriendelijkheid, veiligheid en openheid zijn bij ons vanzelfsprekend.

3.5.2 Gebouwen

Lidwina creëert aangename 21ste eeuwse werkplekken voor haar medewerkers. Het is onze ambitie om een energieneutrale campus uit te bouwen. Er werden o.a. zonnepanelen geïnstalleerd op de gebouwen van groenzorg en de naadafdeling.

Eind 2025 werd onze nieuwbouw opgeleverd. Begin 2026 staat dus in functie van de vele verhuisactiviteiten vanuit de BU non-food naar de nieuwe werkplaatsen.

5. We voegen enkel toe wat nodig is

We sluiten aan bij wat er al is, en voegen alleen toe wat nodig is. We werken samen met bestaande initiatieven, mensen en plekken. Wat goed werkt, versterken we. Wat ontbreekt, vullen we aan. En als iets echt in de weg zit, durven we het los te laten.

6. We leren en verbeteren en kiezen voor de extra mile

Bij de Kansencampus blijven we leren. We denken eerlijk na over wat werkt en wat beter kan. We luisteren naar elkaar, durven bijsturen en delen wat we leren. Goede ideeën krijgen altijd ruimte en we zetten graag dat stapje extra als we voelen dat dit het verschil maakt.

7. Waarde boven winst

Wat telt is de impact die we maken op de samenleving. Winst is de dienaar nooit de meester in het realiseren van onze missie. Daarom is hoe we werken even belangrijk als wat we bereiken.

Grootste verwezenlijking : een energie-neutraal gebouw verwarmd en gekoeld vanuit een KWO-boring van 120 m diep (geothermie).

Het gebouw, een pareltje van moderne vormgeving en dit met aandacht voor duurzaamheid en lokale integratie werd gerealiseerd langsheen de Nijverheidsstraat in Mol.

3.5.3 Investeringsen

In 2025 investeerde Lidwina een totaalbedrag van **€11.435.813**. Alle investeringen waren gebudgetteerd en goedgekeurd door bestuursorgaan en algemene vergadering. Er werd geïnvesteerd in zowel nieuwe als vervangende infrastructuur waarbij veiligheid, duurzaamheid en functionaliteit centraal stonden.

Belangrijkste investeringen:

Groendienst:

Nieuwe stomer-onkruidbestrijder

Met onze nieuwe stoom-combinatie onkruidbestrijder kiezen we bewust voor een veilige en duurzame aanpak. Deze methode werkt op basis van thermische bestrijding: door warmte over te dragen naar de plant worden onkruid en mos doeltreffend aangepakt, zonder schadelijke stoffen. Het is een bewezen techniek die niet alleen efficiënt is, maar ook beter voor mens, milieu en omgeving. Ons nieuwe voertuig is speciaal uitgerust om wegenissen en verhardingen met heet water te behandelen. Dankzij de ingebouwde recuperatietank kunnen we tot 3000 liter water meenemen.

Containeraanhanger

In 2025 investeerde onze groenzorgafdeling in een containeraanhanger — een praktische keuze die meteen zijn meerwaarde bewijst op het terrein. Dankzij deze aanhanger kunnen we voortaan twee containers tegelijk naar de werf brengen. Waar vroeger alles in één container moest — zowel machines als groenafval — werken we nu veel efficiënter en overzichtelijker.

BU Non-Food:

- Er zijn verschillende naaimachines aangeschaft die ook verstelbaar zijn in de hoogte.
- Lidwina heeft geïnvesteerd in een duurzame ecologische oplossing voor de krimpverpakking door aankoop van een boogmodel omsnoeringsmachine.



BU Food:

→ Binnen de afdeling Food heeft Lidwina gekozen om meer in te zetten op de geconditioneerde afdeling waar we open voeding produceren en verpakken. Om onze klanten nog beter te kunnen bedienen werd er geïnvesteerd in een tweedehands cooltrailer.



→ Binnen het "Project Vic" namen we de machines van een klant over voor productie van decoratiemarsepein en investeerden we in machines voor de opstart van een ambachtelijke koekjesbakkerij.

→ In het magazijn kochten we een nieuwe armpalletwikkelaar.



ENCLAVES:

→ Ook in 2025 heeft Lidwina 2 enclave busjes vervangen door nieuwe elektrische busjes.



GEBOUWEN

In 2024 is men gestart met de Nieuwbouw in de Nijverheidsstraat 17. In november 2025 was het gebouw afgewerkt. Voor onze non-food afdeling staat er nu een polyvalent, duurzaam en bijna energieneutraal gebouw. Een eigentijdse plek die klaar is voor de toekomst en vooral voor de mensen die er elke dag het verschil maken.

Er zijn ook vier vergaderzalen voorzien, die ter beschikking gesteld zullen worden aan externe partners. Zo willen we van de Lidwina-campus een open plek maken waar het altijd bruist van activiteit, samenwerking en ontmoeting.



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



Onze continue focus op kwaliteit vertaalt zich niet alleen in onze dienstverlening, maar ook in de manier waarop wij werkgelegenheid vormgeven. Wij zetten in op kwalitatieve tewerkstelling voor al onze medewerkers, vanuit de overtuiging dat duurzame kwaliteit vertrekt bij mensen die zich gewaardeerd, ondersteund en betrokken voelen.

Daarnaast blijven we doelgericht investeren in het verder ontwikkelen en verankeren van de voedselveiligheidscultuur binnen Lidwina. We zetten bewust in op de actieve betrokkenheid van onze medewerkers bij kwaliteitscontroles. Dit draagt niet alleen bij aan hun professionele ontwikkeling en competentieversterking, maar fungeert tevens als hefboom voor continue verbetering van onze processen en productkwaliteit.

Behaalde certificaten

Om onze kwaliteitsvolle dienstverlening naar zowel klanten als medewerkers blijvend te waarborgen, hecht Lidwina groot belang aan continue zelfevaluatie en verbetering. In dat kader maken we gebruik van zowel externe audits door gerenommeerde auditbureaus als audits uitgevoerd door onze klanten. Deze onafhankelijke en complementaire toetsingen houden ons scherp, stimuleren procesoptimalisatie en dragen bij aan het verder versterken van onze professionele werking.

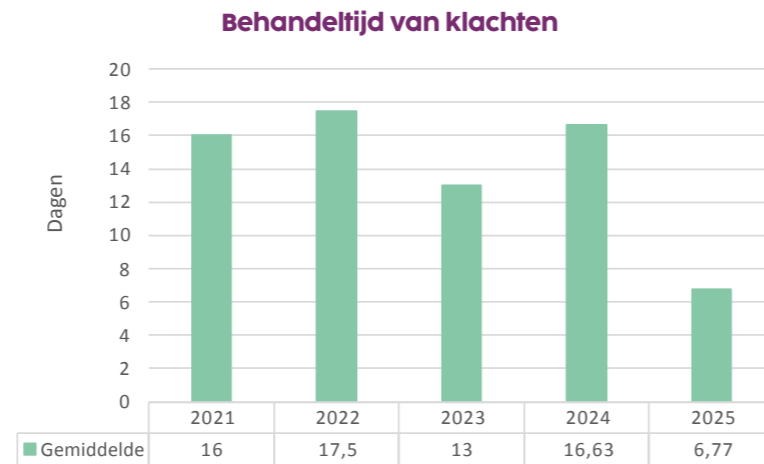


Beheer van klachten

In 2025 bedroeg de gemiddelde doorlooptijd van klachten 6,77 dagen, wat een significante verbetering vormt ten opzichte van voorgaande jaren. Hiermee werden de vooropgestelde doelstellingen succesvol gerealiseerd.

Deze positieve evolutie is het resultaat van onze gerichte inzet op kwaliteit, klantgerichtheid en continue procesoptimalisatie. We blijven actief werken aan het verder verkorten van de doorlooptijd van klachten. Daarnaast monitoren we het aantal klachten op kwartaalbasis, zodat we snel en doelgericht corrigerende acties kunnen nemen.

Klanttevredenheid staat hierbij centraal en vormt een essentiële leidraad in onze dagelijkse werking.



Interne en externe opleidingen gericht op kwaliteit en voedselveiligheid

Bij Lidwina staan kwaliteit en voedselveiligheid centraal in alles wat we doen. Daarom investeren we continu in opleidingen en bewustmakingstrajecten voor al onze medewerkers. We vinden het essentieel dat iedereen, op elk niveau binnen de organisatie, goed vertrouwd is met de geldende procedures, verwachtingen en verantwoordelijkheden.

We hebben onze kwaliteits- en hygiëneopleiding verder vernieuwd, onder meer door het integreren van interactieve en speelse leervormen. Deze aanpak verhoogt de betrokkenheid en motivatie van medewerkers en draagt bij aan een duurzame verankering van kennis in de praktijk.

Door het actief delen van kennis en het organiseren van gerichte interne trainingen zorgen we ervoor dat het volledige team betrokken blijft bij het waarborgen van onze kwaliteits- en hygiënestandaarden. Zo bouwen we samen aan een sterke cultuur waarin continue verbetering en voedselveiligheid structureel verankerd zijn.



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



Bij Lidwina zetten we actief in op het creëren en behouden van duurzame tewerkstelling. Dat doen we door in te spelen op opdrachten van klanten.

Hoewel het opzetten van eigen producten en diensten geen evidentie is, blijft het een belangrijk streefdoel. Zo zijn we in periodes van werkloosheid gestart met het reinigen van voertuigen van ons eigen personeel tegen een kleine vergoeding. Deze service kende navolging: enkele klanten ontdekten dit aanbod en maken er inmiddels ook gebruik van. Andere klanten hebben hun interesse al laten blijken.

Een ander voorbeeld van dienstverlening is het verhuren en inzetten van rattenvallen via Strygoo. Ook dit is een mooi voorbeeld van hoe we met eigen initiatieven bijdragen aan bijkomende tewerkstelling.

Met onze slimme, afgesloten rattenvallen kiezen we bewust voor een veilige en duurzame aanpak. De vallen zijn ontworpen met oog voor mens, milieu en andere dieren, en worden digitaal opgevolgd. Zo kunnen we snel ingrijpen en gericht werken waar het nodig is.

Deze dienst loopt intussen al drie jaar en levert mooie resultaten op bij bedrijven, boerderijen en particulieren. Met gemiddeld tien vallen vangen we ongeveer 750 ratten per jaar. Vandaag hebben we 25 vallen in eigen beheer en bouwen we deze dienstverlening verder uit.

Dit traject werd in 2025 nog verder uitgebreid: naast de productie van de rattenvallen, het verhuren (+service) van een aantal vallen die wij in bezit hebben, is er nu het herstellen en reviseren van de eerste modellen bijgekomen zodat de cirkel rond is.

In het kader van het versterken van onze eigen activiteiten en het creëren van duurzame tewerkstelling, hebben we in-

gezet op de verdere uitbouw van interne productieprocessen, waaronder het bakken van koekjes en het overnemen van de marsepeinproductie van een klant.

Deze initiatieven dragen bij aan een stabiele en continue tewerkstelling voor onze medewerkers. Tegelijk bieden ze kansen tot competentieontwikkeling, doordat medewerkers nieuwe producten en processen aanleren en zich verder kunnen ontplooiën binnen een productiegerichte omgeving.

We blijven voortdurend op zoek naar nieuwe businessopportunities en volgen actief relevante netwerken op. Via onze aanwezigheid op evenementen en overlegfora van o.a. VOKA, ETION, UNIZO en lokale initiatieven, blijven we nieuwe pistes verkennen die kunnen leiden tot waardevolle opdrachten en duurzame werkgelegenheid.

Klanten: Samen maken we het verschil

Lidwina wil haar klanten van harte bedanken voor de constructieve en vaak langdurige samenwerking. Dankzij hun vertrouwen kunnen wij elke dag opnieuw werk op maat creëren en samen bouwen aan een inclusieve en duurzame samenleving.

We zijn bijzonder trots op de diversiteit aan projecten waar we samen met onze klanten aan mochten werken: innovatief, creatief, lokaal en maatschappelijk relevant. Graag zetten we in dit jaar- en duurzaamheidsverslag een aantal van deze mooie samenwerkingen in de kijker.

We blijven zoeken en inzetten op alle kansen die passeren om tewerkstelling te creëren zoals de mooie projecten hieronder illustreren.

PROJECTEN IN DE KIJKER

FOOD & NON-FOOD

SVH Productions

Bij SVH Productions in Lommel is Terplekke actief. Onze medewerkers verzorgen er poetswerk, opkuis en de stockage van eventmateriaal, telkens met dezelfde toewijding en flexibiliteit die onze klanten waarderen.



Brouwerij Martens

Een andere knappe prestatie kwam van ons team dat samenwerkte met Brouwerij Martens. Op korte termijn werden er 65 000 kartonnen packs gelijmd en gevuld met in totaal 520 000 blikjes bier. Dat gebeurde met precisie, tempo en veel teamwork – een resultaat waar we met recht trots op mogen zijn. Dit smaakt naar nog. 😊



De Vleesfabriek

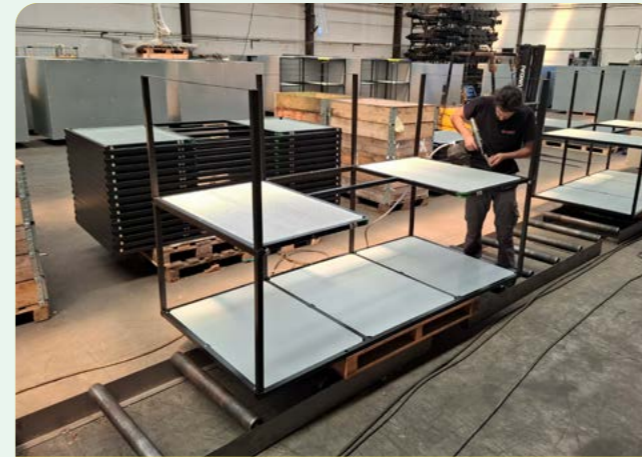
De samenwerking met De Vleesfabriek, gespecialiseerd in houdbare vleesworsten voor honden, groeide nog verder in 2025. We verzorgen het stickeren en verpakken van hun producten, en dat op steeds grotere schaal.

Vic lekkers

Binnen het project Vic zetten we verder in op onze eigen ambachtelijke koekjesbakkerij. Dit interne project biedt ons de ruimte om te experimenteren met smaken, texturen en recepten, met het oog op toekomstige commercialisering. Zo bakten we onder andere zandkoekjes – met en zonder chocolade – en ontwikkelden we ook een suikervrije variant. Daarnaast gingen we aan de slag met zowel harde als zachte speculaas en werkten we verschillende unieke smaakvariaties uit. Een veelzijdig aanbod in volle ontwikkeling, waarbij we inspelen op diverse smaken en voorkeuren.

Pidpa controle hydranten en afsluiters

Zowel in Mol als in Retie waren we al opgestart met deze controle. In 2025 zijn we dit traject ook opgestart voor de gemeente Balen, ook signalisatiepalen en bordjes passeren nu de revue.



Haesevoets

Voor Haesevoets assembleerden onze Assembleurs 3500 veiligheidskooien of bumperracks voor hun eindklant, goed voor 357 000 bevestigde rivetten verdeeld over drie verschillende frametypes. De volledige workflow – van constructie en lakkerij tot samenbouw en uitlevering – werd samen met Haesevoets zorgvuldig uitgewerkt en de uitlevering naar de eindklant verliep volgens planning.

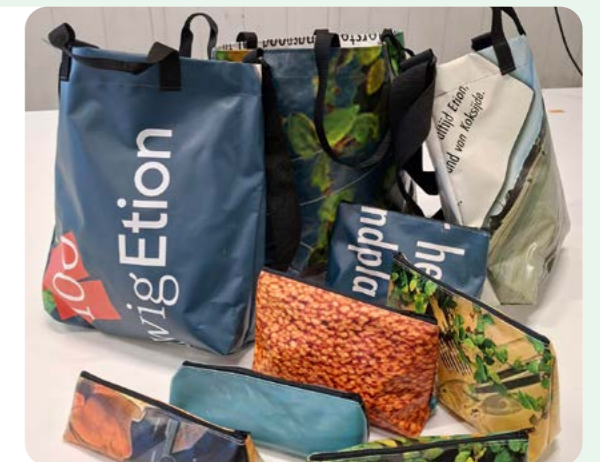
Marsepein

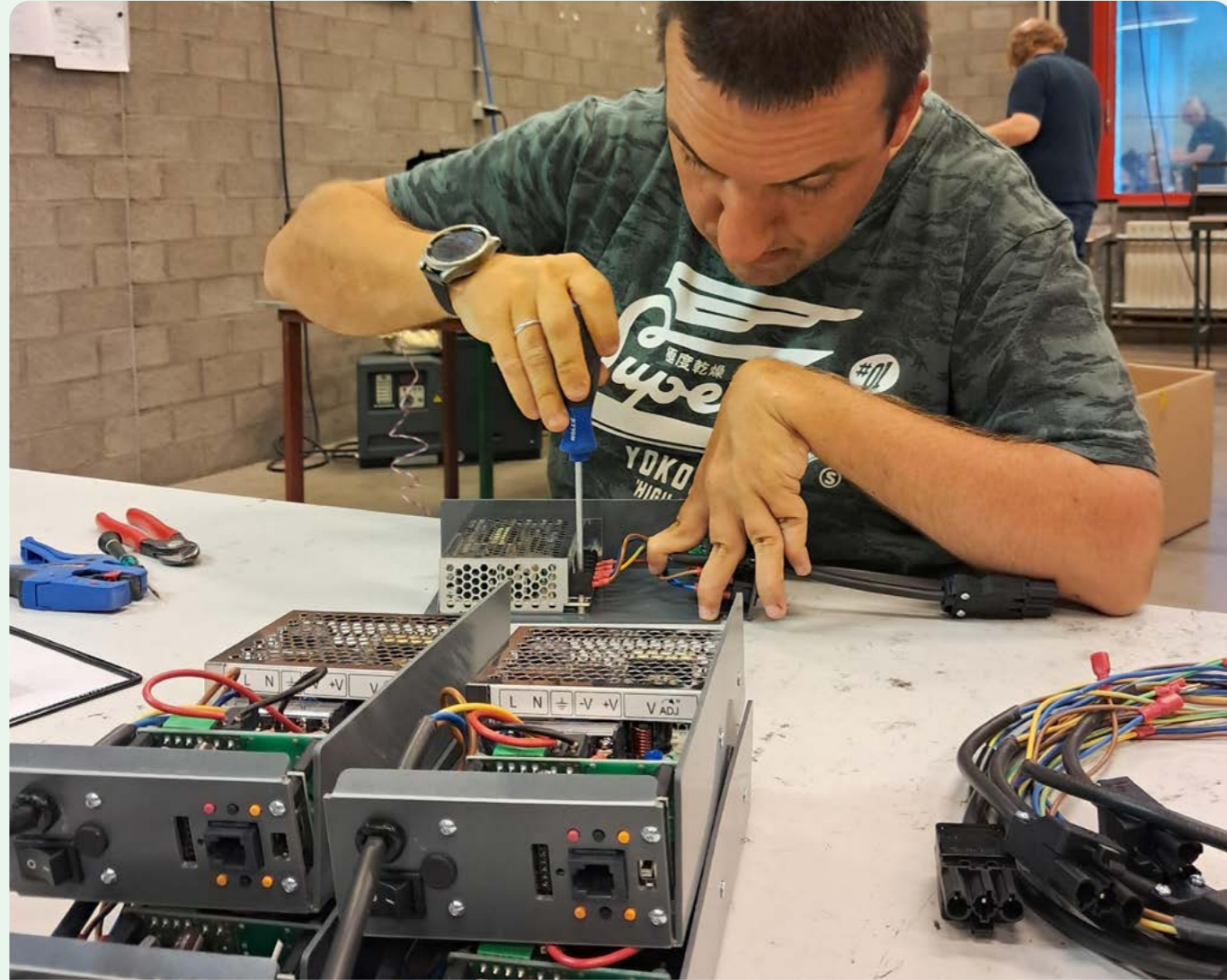
Ook dit jaar bleven we inzetten op het ambachtelijk vervaardigen van decoratieve marsepeinen bloemen en roosjes voor bakkers. Met oog voor detail en precisie plooiën onze medewerkers deze fijne decoraties met de hand. Wie een taart koopt met een zorgvuldig afgewerkte marsepeinen bloem, heeft dus een grote kans dat die uit ons atelier komt. Een mooi voorbeeld van vakmanschap waar we trots op zijn.



Sterk recyclageproject met Etion

Duurzaam samenwerken krijgt soms een heel tastbare vorm. Zoals in dit mooie project met Etion, waar oude zeildoeken een tweede leven kregen. Onze naadafdeling verwerkte het materiaal tot totebags, pennenzakken en toiletzakken. Wat anders afval dreigde te worden, kreeg zo een nieuwe functie. Het verwerken van dit type materiaal vraagt precisie en vakkennis, en net daar ligt de sterkte van ons Naaiatelier.





Wilms

Bij Lidwina houden we van samenwerkingen die ons uitdagen en laten groeien. Een mooi voorbeeld daarvan is ons partnership met Wilms, waarbij techniek, digitalisering en vakmanschap samenkomen.

De R&D-, IT- en Development-afdelingen van Wilms ontwikkelden samen met onze teams een gloednieuwe Quality App. Deze slimme toepassing registreert alle relevante gegevens van elk individueel ventilatiesysteem automatisch. Na de assemblage bij Lidwina worden de data rechtstreeks doorgestuurd naar Wilms, wat zorgt voor een vlotte, foutloze en transparante overdracht. De app verzamelt technische info, kwaliteitsparameters en productiedata van de gebruikte onderdelen. Kortom: volledige traceerbaarheid en kwaliteitsopvolging in één digitaal systeem. Een flinke stap vooruit in efficiëntie én kwaliteit.

Intussen breidde de samenwerking zich verder uit naar nieuwe systemen. Wat het extra bijzonder maakt, is dat er ook in onze eigen nieuwbouw in de Nijverheidsstraat ventilatie verwerkt zit die bij Lidwina zelf geassembleerd werd. Dat maakt de cirkel van samenwerking en vertrouwen helemaal rond.

Deze samenwerking toont hoe technologische innovatie en menselijk vakmanschap elkaar versterken. De Quality App tilt de kwaliteit en traceerbaarheid naar een hoger niveau, terwijl de handen en ogen van onze medewerkers zorgen voor precisie en zorg in elk onderdeel dat de werkvloer verlaat. Zo bouwen we samen met Wilms letterlijk én figuurlijk aan frisse lucht en aan een toekomst waarin kwaliteit, innovatie en samenwerking centraal staan.

GROENZORG



Groene samenwerking bij Wilms schaduwmeesters

Bij Wilms rolluiken kregen de Vergroeners van Lidwina de kans om de groenaanleg over de volledige site uit te voeren. Een mooie opdracht waar met veel goesting aan gewerkt werd.

Onze maatwerkers waren dan ook bijzonder enthousiast om dit project mee vorm te geven. Van het aanleggen van grasmatten tot het aanplanten van heesters en bomen — elke stap droeg bij aan een groen en verzorgd eindresultaat.

Maar dit soort projecten betekent meer dan alleen een mooie buitenruimte. Voor onze maatwerkers zijn ze van grote waarde: ze bieden kansen om bij te leren, ervaring op te doen en verder te groeien in hun vak.

We willen Wilms dan ook bedanken voor het vertrouwen en de samenwerking. Dankzij zulke kansen kunnen onze mensen blijven ontwikkelen en hun talenten inzetten in echte projecten.



Buitenaanleg aan onze nieuwbouw

Na de oplevering van de nieuwbouw door de aannemers, nam een ploeg van De Vergroeners de buitenaanleg voor haar rekening. Met zichtbaar vakmanschap en oog voor detail gaven zij stap voor stap vorm aan de omgeving rond het gebouw.

Langs de perceelsgrenzen plaatsten zij een duurzame en stevige omheining, opgebouwd uit stalen palen, een betonnen onderplaat en een houten afsluiting. Zo ontstond niet alleen een duidelijke afbakening, maar ook een verzorgde en esthetische uitstraling.

Daarna werden de plantvakken zorgvuldig voorbereid. Door gerichte grondverbetering zorgden onze medewerkers ervoor dat alle beplanting een optimale start kreeg — een belangrijke basis voor een gezonde en duurzame groei.

Bij het ontwerp en de plantenkeuze werd bewust gekozen voor een toekomstgerichte aanpak. Droogtebestendigheid, onderhoudsvriendelijkheid en biodiversiteit vormden de rode draad. De structuur van het geheel wordt gedragen door groenblijvende struiken zoals *Choisya ternata* 'Aztec Pearl' en *Osmanthus burkwoodii*, die niet alleen mooi in vorm te houden zijn, maar ook vroeg in het voorjaar voor bloei zorgen.

Daaromheen werd een gevarieerde beplanting uitgewerkt met vaste planten en siergrassen, zorgvuldig geselecteerd op bloeiperiode en kleurspel. Dit zorgt voor een levendig en harmonieus geheel doorheen de seizoenen. Tegelijk creëert deze variatie een waardevolle omgeving voor insecten, die er bijna het hele jaar door voedsel en beschutting vinden.

Siergrassen brengen extra dynamiek en structuur in de borders, terwijl zuilvormige bomen en solitaire struiken zorgen voor hoogte en gelaagdheid in het geheel.

Dankzij de inzet en het vakmanschap van onze medewerkers groeide deze buitenruimte uit tot een doordachte, duurzame en aantrekkelijke omgeving, waar functionaliteit, natuur en beleving mooi samenkomen.



Omvorming naar een bloemrijke tuin

Bij een particuliere klant namen onze medewerkers een bestaande moestuin en een verouderd plantvak onder handen. Wat ooit een functionele maar weinig samenhangende ruimte was, werd omgevormd tot een aantrekkelijke en levendige tuin met een bloemrijke vaste plantenborder.

Bij deze heraanleg werd bewust gekozen voor een gevarieerde beplanting met vaste planten die elkaar afwisselen in bloei, kleur en structuur. Hierdoor ontstaat een tuin die doorheen de seizoenen blijft verrassen en tegelijk onderhoudsvriendelijk is.

Naast het esthetische aspect werd ook aandacht besteed aan biodiversiteit. De nieuwe beplanting trekt insecten aan en biedt hen voedsel en schuilplaatsen, waardoor de tuin niet alleen mooier, maar ook ecologisch waardevoller wordt.

Dankzij deze doordachte omvorming kreeg de tuin een volledig nieuwe uitstraling: een harmonieuze, kleurrijke plek waar beleving en natuur centraal staan.



Samen werken aan een bloemrijke groenzone

In het voorjaar van 2025 gingen onze maatwerkers aan de slag met de heraanleg van de groenzone rond het grasplein. Dit project had een dubbele doelstelling: enerzijds wilden we inzetten op het versterken van plantkennis en betrokkenheid bij onze medewerkers, anderzijds grepen we de kans om de biodiversiteit en bloemenrijkdom op ons eigen terrein een stevige boost te geven.

Onder begeleiding werd de bestaande graszode verwijderd, zodat we konden starten met een propere en onkruidvrije ondergrond. De aanwezige bomen en struiken bleven behouden, wat meteen zorgde voor een meer volwassen en gedragen uitstraling van het geheel.

Om een duidelijke en verzorgde overgang te creëren tussen gazon en beplanting, kozen we voor een afboording met hergebruikte kleiklinkers — een duurzame keuze die perfect past binnen onze visie.

Bij de selectie van de beplanting werd bewust ingezet op een zo breed mogelijke bloeiperiode. Van de vroege bloei van *Cornus mas* in het voorjaar tot de warme kleuren van herfstanemonen en herfstasters in het najaar: de groenzone biedt doorheen het jaar kleur, structuur en leven.

Dit project is een mooi voorbeeld van hoe leren, werken en vergroenen hand in hand kunnen gaan. Onze maatwerkers bouwden niet alleen kennis en ervaring op, maar droegen ook zichtbaar bij aan een aangenaamere en biodiversere werkomgeving.



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



De Vergroeners versterken onze straat van sterke merken

Bij Lidwina zijn we trots op onze vele expertises en afdelingen. We zijn een maatwerkbedrijf met uiteenlopende specialisaties, maar samen vormen we één sterk geheel. Om dat nog beter zichtbaar te maken, hebben we de voorbije periode werk gemaakt van onze 'sterke merken'.

In plaats van al onze diensten onder één website te bundelen, krijgt elke afdeling voortaan een eigen online thuis. Zo vind je onze merken beter terug via zoekmachines en kan elke afdeling zich tonen als specialist in haar vakgebied. Denk hierbij aan een straat vol sterke merken, allemaal met een eigen voordeur, maar wel allemaal deel van hetzelfde huis: Lidwina.

Na de lancering van Winterwerk, Pakker'd, Assembleur, Terplekke en Naaiateljee, is het nu de beurt aan ons langst bestaande merk rond groenzorg: De Vergroeners. Hun frisse

nieuwe website zet het team en hun expertise in duurzaam groenbeheer mooi in de kijker.

Alle sterke merken krijgen een one page website; een overzichtelijke pagina met knoppen die je soepel doorheen de inhoud leiden. Uiteraard is er telkens ook een link naar de overkoepelende website van Lidwina, want achter elk merk staat nog steeds hetzelfde warme en betrouwbare maatwerkbedrijf.

Met deze aanpak creëren we meer zichtbaarheid, herkenbaarheid en professionaliteit.

Lidwina is vandaag een echte campus van specialisaties geworden. Elk merk heeft zijn eigen stijl en verhaal, maar samen vormen ze een sterke gemeenschap van vakmensen met één missie: kwaliteit, maatwerk en maatschappelijke meerwaarde bieden.

♥ Welkom in de straat van sterke merken – waar elke deur leidt naar het vakmanschap van Lidwina.



Tevens proberen we via gerichte bannering zowel onze nieuwe als bestaande sterke merken telkens opnieuw in the picture te brengen, net als onze vacatures/employer branding en of acties te promoten.

We blijven verder inzetten op de verhalen van onze medewerkers en stakeholders. Via sociale media en de website worden verhalen systematisch gedeeld.

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



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



Duurzaamheid is het vermogen om huidige behoeften te vervullen zonder toekomstige generaties te belasten, door een balans te vinden tussen economie, samenleving en milieu.

Lidwina werkt 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 samenwerkingen met klanten en concullega's.

Dankzij de consistente uitvoering van onze SDG-actieplannen in de voorbije jaren behaalde Lidwina voor het derde jaar op rij label 'SDG Pioneer'. Deze erkenning bevestigt onze structurele inzet op duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen binnen het kader van het Voka VCDO-charter.



Binnen onze business unit Groenzorg wordt nauw samengewerkt met collega-maatwerkbedrijven. Er is een open uitwisseling van kennis en expertise: collega's kunnen bij elkaar terecht voor vragen en het oppakken van complexere opdrachten. Deze samenwerking bevordert een vlotte communicatie en versterkt de onderlinge ondersteuning.

3.9.1 Milieu

Thimad fungeert als externe milieuoördinator voor Lidwina en ondersteunt ons bij alle aspecten van de milieuwetgeving. Door de KWO-installatie in de nieuwbouw aan de Nijverheidsstraat valt Lidwina onder de classificatie van een klasse 1-bedrijf. In september 2024 verleende de Provincie Antwerpen een nieuwe omgevingsvergunning voor de volledige site van Lidwina en deze vergunning is van onbepaalde duur.

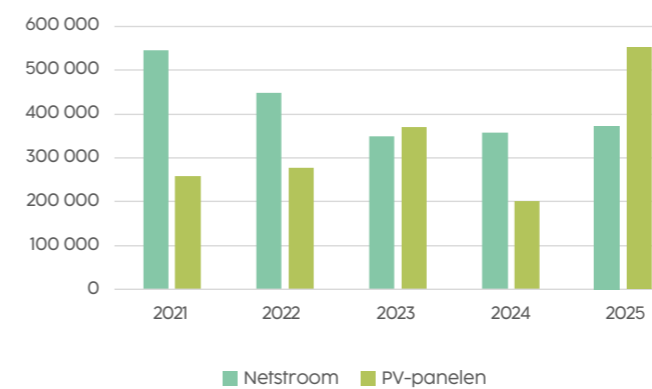
3.9.2 Energieverbruiken

	2021	2022	2023	2024	2025
Gas (m³/h)	22,4	18,65	12,81	13,59	12,22
Elektriciteit (kWh/dag)	1505,84	1224,02	952,01	972,17	1014,62
Zonne-energie (kWh/dag)	704	1116,87	1033,01	887,77	1508,3



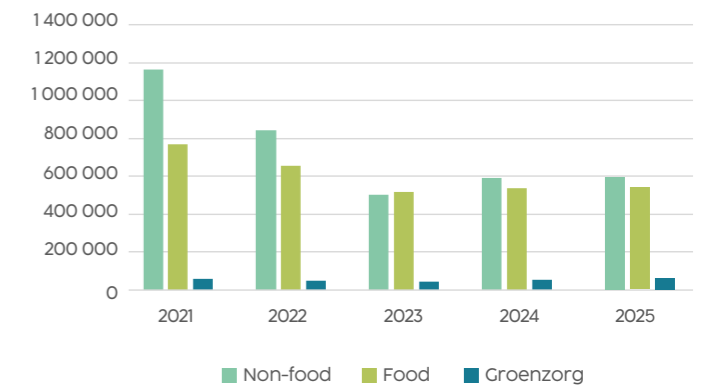
Investerings eind 2024 in PV panelen op B2 en B5.

Elektriciteitsverbruik 2021-2025 (kWh)

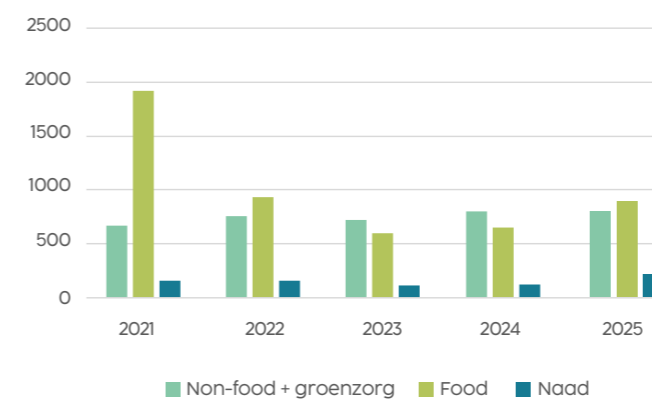


Stijging e-verbruik agv bouw n17 via bouw 3.
Stijging PV-panelen agv investeringen B2 en B5

Gasverbruik 2021-2025 (kWh)



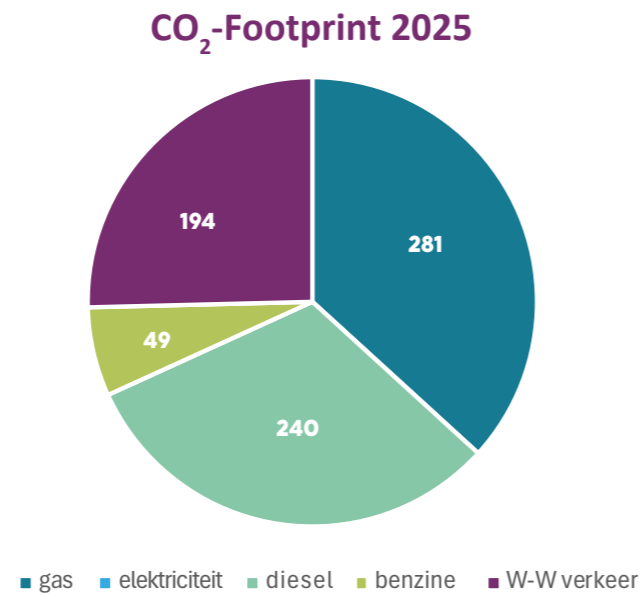
Waterverbruik 2021-2025 (m³)



Er werd een stijging in het waterverbruik van gebouw Food vastgesteld als gevolg van de wateropname bij het bouwen van onze nieuwbouw in de Nijverheidsstraat 17 in Mol.

3.9.3 CO₂-voetafdruk

Het verbruik van elektriciteit wordt in 2025 niet meer in rekening gebracht doordat onze leverancier enkel nog groene stroom levert, die bij de bepaling van de CO₂-footprint niet moet worden in rekening gebracht.



3.9.4 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.

Directeur Medewerker en ontwikkeling is lid van lerend netwerk HR van VOKA.



Algemeen directeur is lid van de Captains Table.

Overlegcomités

- 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

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



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 zijn: financiële cijfers, rendementen, tewerkstelling, medewerkers, veiligheid, kwaliteit, duurzaamheid – milieu, wetgeving.

Maandelijks worden de financiële cijfers en rendementen van de verschillende afdelingen besproken in het directieteam.

In 2025 realiseerde Lidwina opnieuw een mooi positief resultaat, net zoals in 2024. Het resultaat ligt zelfs 37% hoger en komt uit op 999.000 euro.

Deze cijfers zijn voorlopig en worden nog ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering, na controle door de revisor Mazars.

De sterke resultaten zijn te danken aan een combinatie van factoren: een hogere omzet, een daling van de werkloosheid en enkele eenmalige opbrengsten.

De omzet groeide in 2025 met 13%. Dat succes is het resultaat van het vertrouwen van onze trouwe klanten, de komst van nieuwe samenwerkingen én de flexibiliteit en inzet van onze medewerkers. Tegelijk slaagden we erin om de werkloosheid met 37% te verminderen ten opzichte van 2024.

De personeelskosten blijven stijgen. Dat komt onder meer door de groei van het aantal medewerkers, een eenmalige indexerings en een toename van het aantal gepresteerde uren. Daarnaast investeren we bewust in opleidingen, wat zich ook vertaalt in hogere kosten.

Ook in 2025 werden onze liquide middelen deels belegd in termijn-deposito's. Een belangrijk deel van de middelen werd ingezet voor de financiering van de nieuwbouw in de Nijverheidsstraat.

Om onze financiële uitdagingen goed op te volgen, werken we met een financieel rekenmodel dat ons toelaat om verschillende scenario's en simulaties uit te werken.



4. AFKORTINGEN

AMA: ArbeidsMatige Activiteiten

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 Business Central. 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 meer dan 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 maatwerker een persoonlijk ontwikkelingsplan op dat tot doel heeft de competenties van de maatwerker op te volgen en te ontwikkelen met het oog op zijn functioneren op de werkvloer en zijn kansen om door te stromen.

PSMT: Psycho-Sociaal Medisch Team

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.

PTNZ: Progressief Tewerkgestelde Na Ziekte

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.



© Duitend Woorden fotografie

Verantwoordelijke uitgever

Lidwina vzw
Kris Ooms, algemeen directeur
Postelarenweg 213
2400 Mol

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.

Design - communicatiebureau

Phobos en Actor
Grotesteenweg 3A
2440 Geel



© Duizend Woorden fotografie