

GEÏNTEGREERD DUURZAAMHEIDS- VERSLAG 2023



mariasteen

De cover van dit duurzaamheidsverslag staat in het teken van ons 60 jarig bestaan. 2023 was een bijzonder feestjaar dat we samen hebben gevierd met de medewerkers, diverse stakeholders én onze klanten. Voor de medewerkers organiseerden we in de zomer een groot gezinsfeest. Voor onze klanten en belangrijkste stakeholders hadden we in september een klantenevent waarin we onze waardering toonden en een eikenboom schonken als teken van onze duurzame relatie. En als laatste evenement namen we voor de naaste omgeving en alle geïnteresseerden, op zondag 1 oktober, deel aan VOKA Open Bedrijvendag.

We kijken in het feestjaar ook terug op 60 jaar impact.

- Impact van duurzame tewerkstelling voor 980 collega's die anders uit de boot dreigen te vallen van de maatschappij en niet de kansen zouden krijgen die ze vandaag hebben.
- Impact op het welzijn en een duurzame sterke verankering in het economisch weefsel van onze regio midden West-Vlaanderen.



Inhoudsopgave

VOORWOORD	3
SPEECH KOEN STAELENS	5
BASISINFORMATIE	9
Oorsprong en voorstelling Mariasteen	9
Missie, visie en waarden	11
Participatieladder	13
Beleid en strategie	14
Duurzaamheidsverslag GRI	15
Sustainable Development Goals binnen Mariasteen	16
Organisatie en Organogram	17
<hr/>	
A SOCIALE DOELSTELLING: DUURZAME TEWERKSTELLING	
Wij zoeken werk voor mensen en geen mensen voor ons werk	20
Duurzame tewerkstelling	22
Aantal medewerkers op de payroll van Mariasteen	24
Leeftijdsverdeling	25
Aantal medewerkers met een erkenning Collectief maatwerk	26
Verhouding arbeiders/bedienden	26
Verhouding progressieven/niet-progressieven	27
Langdurig zieken	27
Instroom/uitstroom/doorstroom	28
Deeltijds werken	28
Aanwezigheid/afwezigheid	29
Verhouding statuten	31
Trajecten op maat	32
Vorming en opleiding	32
Proefdagen werkuitvoering en vaardigheden	34
POP	35
Sociale acties/tevredenheid personeel	36
Tijdelijke vereniging van talenten m.b.t. veiligheid	37
Welzijn en veiligheid blijven belangrijk	38
Arbeidsongevallen	38
<hr/>	
B ECONOMISCH MIDDEL	
Rendement	42
Omzet/begroting	43

Organisatiestructuur	44
Onze activiteiten	44
Overlegorganen en cao's	51
Verbeteringsprocessen	54

C MAATSCHAPPELIJKE WAARDEN

QMS (Quality management system)	56
QMS (Quality management system)	56
Kwaliteit	57
VOKA Charter Duurzaam Ondernemen	58
Beeldvorming	59
Duurzaamheid	59
Energie en verbruik	59
Elektriciteit	59
Gas	60
Water	61
Groene energie	62
Transport onze medewerkers	63
Ecologische poetsproducten en circulair beheer afvalstroom	63

D JAAROVERZICHT EN VOORUITBLIK

Jaaroverzicht	66
Beleid en strategie	66
Sociale doelstelling	67
Economisch middel	68
Maatschappelijk engagement	70
Werkingsverslag 2023	72
Vooruitblik naar 2024	73
GRI INDEX	75
LIJST VAN AFBEELDINGEN	78
Contactgegevens	79
Colofon	79

VOORWOORD

Met grote trots presenteren wij u ons duurzaamheidsverslag voor het jaar 2023, een jaar dat voor Mariasteen een mijlpaal markeerde in onze geschiedenis. Het was een jaar van vieren, verbinden en terugkijken op de afgelopen 60 jaar.

In het afgelopen jaar wilden we dit jubileum vieren, niet alleen met onze gewaardeerde klanten en partners, ook met het brede publiek en vooral voor en met onze medewerkers.

Met onze medewerkers, het kloppende hart van Mariasteen, hebben we gevierd met een groot gezinsfeest. We legden onze medewerkers in de watten, om hun onmisbare bijdrage te erkennen, maar ook om de banden te versterken die ons als één familie verbinden. Voor ons zijn onze medewerkers allemaal 'KRAKS' elk met hun unieke, bijzondere vaardigheden en mogelijkheden tot tewerkstelling.

Voor onze klanten organiseerden we een speciaal evenement, waarbij Dirk Vanderpoorten, de secretaris generaal van het Departement Werk en Sociale Economie kwam getuigen over de meerwaarde en de maatschappelijke impact van collectief maatwerk binnen het Vlaamse economisch weefsel. We wilden op dit evenement onze waardering uitspreken voor de duurzame samenwerking met onze klanten, maar ook een tastbaar symbool van groei en veerkracht schenken, elke klant ontving een prachtige eik. Dit was het symbool voor de diepgewortelde relatie die we koesteren en voor onze gezamenlijke inzet voor een duurzamere toekomst.

Voor het ruimere publiek openden we met trots onze deuren op zondag 1 oktober tijdens de VOKA Open Bedrijvendag. We wilden onze passie voor mensen en duurzaamheid delen, inspireren en anderen uitnodigen om mee impact te genereren. Het was een gelegenheid om bruggen te bouwen, om kennis te delen en om samen te werken aan een betere toekomst voor iedereen.

Het is duidelijk, na 60 jaar willen we alvast verder bouwen aan een succesvolle toekomst en duurzame tewerkstelling en dit binnen onze maatschappelijke opdracht als maatwerkbedrijf in de sociale economie van Vlaanderen.

Philip Vanneste
Februari 2024





60 jaar Mariasteen 60 jaar Impact

Speech Koen Staelens n.a.v. 60 jaar Mariasteen

60 jaar lang heeft Mariasteen altijd vastgehouden aan basisprincipes rond empowerment, inclusie en waarden. Wij vervatten ze in één zin:

Als je wat je kunt mag doen, en er iets mee in beweging brengt, dan ga je in jezelf geloven, meetellen in de groep, en je gedragen voelen

Mariasteen is een bedrijf is met een bijzondere opdracht. We zijn eerst en vooral een bedrijf met een sociaal doel. Onze kernopdracht is duurzame, veilige en lonende werkgelegenheid bieden aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en hun kansen geven om zich te ontwikkelen.

Daarnaast hebben we als **maatwerkwerkbedrijf een erkenning van de Vlaamse overheid** waarbij wij een belangrijke regionale **maatschappelijke opdracht** moeten vervullen.

Dit doen we al **60 jaar met ondernemerschap** en ons **economisch middel**. We ontwikkelden productie activiteiten in B2B en verschillende diensten in B2G en B2C.

Onze organisatie kende op veel domeinen een grote evolutie doorheen die 60 jaar. De zes belangrijkste pijlers van de voorbije 60 jaar en enkele bijzondere mijlpalen.

Duurzame tewerkstelling

Zoals jullie allen weten zoeken wij **jobs voor mensen** die niet aan de slag kunnen in het reguliere circuit. In die 60 jaar zijn we geëvolueerd naar een bedrijf met 1095 medewerkers. De laatste 20 jaar is deze tewerkstelling ook sterk gegroeid. Wat dus eigenlijk aan toont dat er binnen Midden West-Vlaanderen alvast een nood is voor een collectief maatwerk.

Maatschappelijk hebben we gekozen voor alle mogelijke diverse tewerkstellingsvormen van kansengroepen. Uiteraard voor de maatwerkers, maar daarnaast voor verschillende andere statuten en werkvormen.

Zelfontplooiing

Dit omdat we volop inzetten op **zelfontplooiing** bij al onze medewerkers. Als organisatie hebben we bijzondere aandacht voor de beschikbare arbeidscapaciteit, mogelijkheden, interesses, vaardigheden, groeikansen of terugval van medewerkers die vandaag niet aan de slag kunnen in de gewone arbeidsmarkt.

Wij blijven zoeken naar geschikt werk in functie van het individu die bij ons werkt, en ook voor diegene die zich aanbieden op onze bank en een job zoeken.

Op de diverse werkvloeren hebben we oog voor individuele aanpassingen. Zowel op vlak van begeleiding, werkpostaanpassingen, ergonomie, maatwerk uurrooster, maar ook door technologie te omarmen en dicht bij het individu te brengen.

Om jullie een idee te geven hoe flexibel we zijn in maatwerk; we hebben vandaag 394 verschillende uurroosters voor onze 1.082 medewerkers, dit zorgt voor een grote complexiteit in de organisatie maar creëert wel extra kansen op tewerkstelling voor al onze medewerkers.

Aanbod activiteiten

In de begin jaren was ons aanbod hoofdzakelijk afgestemd op regionale opdrachten binnen de industriële markt en dit met eenvoudige taken. Maar al snel bleek dat een diversiteit aan aanbod een grote troef was om tewerkstelling voor kansengroepen te realiseren. De ontwikkeling van de B2B activiteiten in Gits en Roeselare groeiden gestaag en het aanbod werd zeer divers met activiteiten in textiel, hout, metaal, elektromontage en diverse assemblage opdrachten.

In B2B zijn we geëvolueerd naardrie vestigingen, centraal hier in Gits, maar in ook in Roeselare en Tielt, daarbij tellen we ook nog onze enclaves waar we werken bij elf klanten ter plaatse in hun bedrijf. Dit alles omdat we het industriële werk dichterbij willen brengen bij onze medewerkers, want mobiliteit is bij onze maatwerkers vaak één van de drempels om aan de slag te gaan.

Vanaf 1985 werd er ingezet op B2G eerst in Groen, daarna in Poets en sinds 2016 Schilder en klus. Daarbij werken we vooral voor openbare besturen, scholen, zorginstellingen, coöperatieve organisatie en huisvestings-

maatschappijen. Binnen deze activiteiten werken we in kleine mobiele teams en voelen we aan dat maatwerkers met een multiproblematiek zich wel beter voelen in een dergelijke omgeving.

Eind de jaren 90 hebben we ook bewust geïnvesteerd in B2C. We tellen drie horecazaken en een Buurwinkeltje hier in Gits. In 2013 openden we ons 3* hotel Middelpunt aan de kust in Middelkerke. Binnen horeca en toerisme zien we vooral maatwerkers die graag tussen de klanten werken en contact met mensen nodig hebben.

Het is duidelijk dat we door die grote diversiteit een zeer ruim aanbod hebben naar jobinhoud voor onze maatwerkers die bij ons werken, maar ook voor diegene die zoeken naar een job.

Van uit onze sociaal-maatschappelijke opdracht zoeken wij steeds 'werk voor onze mensen en geen mensen voor ons werk!' een belangrijke nuance binnen onze sector.

Kwaliteit

De laatste jaren hebben we ook bewust sterk ingezet op een **innovatief kwaliteitsmanagement** systeem en dit met de focus op duurzaam ondernemen, digitalisering van administratieve processen, kwalitatieve dienstverlening naar al onze medewerkers, technologie naast het individu en zorgen voor tevreden klanten in onze drie segmenten B2B, B2G en B2C.

Deze aanpak heeft er voor gezorgd dat onze kwaliteit op een hoger niveau kwam en dat we complexere opdrachten en diensten konden uitvoeren met onze medewerkers.

Een kop koffie bedienen in een restaurant of een onderdeel vervaardigen voor de Audi Q6 vraagt op de werkvloer een totaal andere kwaliteitsbenadering, maar uiteraard ook een totaal verschillende administratieve opvolging, alsook grote verschillen bij de verwachtingen van de klant.

In de automobiel sector zijn kwaliteit, prijs, traceerbaarheid, leveringstermijn en de contractuele afspraken zeer belangrijk.

Binnen horeca is het voor de kop koffie vooral de beleving, de ontvangst, de babbel, de glimlach en het welbevinden en mindere mate de prijs en zeker niet het contract.

Door te investeren in een sterke kwaliteitsbenadering creëren we tevreden klanten plus een stevige verankering in het economische weefsel van onze regio maar in het bijzonder ook duurzame tewerkstelling voor onze diverse doelgroepmedewerkers en omkaderingspersoneel.

Innovatie

Begin de jaren 90 maakten we de industriële revolutie mee en kwamen de computers en de CNC gestuurde machines ook in onze organisatie binnen.

Er werd gericht geïnvesteerd in technologie en mens en zo ontstond ook onze methodedienst en ergolab. Een team van technische profielen en ergotherapeuten die samen werken om werk haalbaar te maken voor onze medewerkers. Binnen het Ergolab worden mensen gescreend naar hun vaardigheden, interesses, mogelijkheden en aan de hand van deze testdag worden medewerkers georiënteerd naar een job binnen Mariasteen.

In 2007 hebben we grote stappen voorwaarts gezet met implementatie van SAP. Op vandaag blijkt SAP nog steeds de backbone te zijn en kunnen we verder bouwen aan de toekomst. 10 jaar terug zetten we ook onze eerste stappen naar robots en kleine cobots voor fysieke hulp bij moeilijke opdrachten, in 2016 implementeerde we LGS waarmee we cognitieve ondersteuning kunnen bieden bij complexe montage opdrachten. Met beide toepassingen kunnen we de gevraagde kwaliteit alvast kunnen borgen. Met deze implementaties haalden we als bedrijf ook twee erkenningen binnen en hebben we reeds meerdere klanten kunnen overtuigen van deze technologische meerwaarde bij het vervaardigen van hun product in een maatwerkbedrijf.

Duurzaamheid

In 2007 hebben we ons zelf ook de ambitie opgelegd om sterk in te zetten op duurzaam ondernemen. De methodiek en kader van het VOKA Charter duurzaam ondernemen was voor ons een bewuste keuze. De jaarlijkse audit en externe controle naar vergunningen, energieverbruiken, afvalstromen, verbeteringsacties en uitgevoerde investeringen tilden ons tussen 2009 en 2016 naar een hoger niveau.

Sinds 2017 publiceren we ook jaarlijks ons geïntegreerd duurzaamheidsverslag wat een compleet naslagwerk is van het voorbije werkjaar en digitaal beschikbaar is op onze website voor al onze stakeholders. Na dertien jaar te werken rond duurzaamheid werden we in 2020 SDG pionier en kregen we de internationale Unitar erkenning als bedrijf.

Een grote meerwaarde voor al onze partners omdat we met Mariasteen geloven in het duurzaamheidsverhaal en dit ook onze gezamenlijke ambities moeten zijn voor de toekomst.

Binnen onze regio, creëren we met ons project voor en door mensen samen **IMPACT**.

Impact van duurzame tewerkstelling voor 980 collega's die anders uit de boot dreigen te vallen van de maatschappij en niet de kansen zouden krijgen die ze vandaag hebben.

Impact op het welzijn en een duurzame sterke verankering in het economisch weefsel van onze regio.

Wij danken alle partners voor de sterke samenwerking de voorbij 60 jaar – samen creëren we meer **Impact**.



BASISINFORMATIE

Oorsprong en voorstelling Mariasteen

vzw Mariasteen kent zijn oorsprong in de zorgsector via Dominiek Savio en is gestart als beschutte werkplaats in 1963. We zijn ondertussen doorgegroeid tot een grote onderneming met meer dan 1000 medewerkers met hoofdzetel in de Koolskampstraat 24 te Gits en verschillende vestigingen.

Mariasteen maakt deel uit van Groep Gidts, dat kansen creëert in zorg, onderwijs en werk voor mensen met een beperking. We vertrekken steeds vanuit de visie om gepast werk te zoeken voor onze medewerkers. Werk dat past binnen de fysieke mogelijkheden en cognitieve draagkracht van het individu, maatwerk dus.

Vanuit een christelijke inspiratie geloven we in de mogelijkheden van personen met een beperking en willen we voor hen maximale kansen op een gelukkig en zinvol leven creëren. Wij vertalen dit in een veelzijdig aanbod waarbinnen onze opdracht zich situeert op het vlak van tewerkstelling.

Mariasteen biedt een ruime diversiteit aan activiteiten in functie van de mogelijkheden en interesses van de maatwerkers, zowel in de lokale als internationale B2B, B2G en B2C-markt.

B2B

Historisch zijn we gegroeid als toeleveringsbedrijf met een duidelijke focus op metaal & montage, hout, groen en enclave in de B2B-markt.

Binnen dit marktsegment zijn we centraal gelegen in West-Vlaanderen op de as Kortrijk-Brugge en gevestigd op vijf verschillende vestigingen:

- Afdeling Hout in de Bruggesteenweg 571 in Roeselare,
- Assemblage Roeselare Gitsestraat 618 in Roeselare,
- Afdeling Metaal & montage in de Bollestraat 21 A in Gits,
- Externe diensten: Groendienst, Schilder & Klus en Poetslijn in de Koolskampstraat 39 B in Gits
- Afdeling Tielt in de Plantinstraat 6.

Als gespecialiseerd toeleveringsbedrijf in de B2B-markt werken we strategisch samen met prominente Vlaamse en internationale bedrijven en diverse lokale besturen. Mariasteen biedt de klant een coördinatie van A tot Z, research & development, een up-to-date machinepark, een sterke logistieke ondersteuning en kwaliteit volgens de gevraagde specificaties.

Naast de twee grote productie-eenheden en de groendienst vertrekken er iedere dag ca. 190 medewerkers om activiteiten uit te voeren bij de klanten zelf, onder begeleiding van monitoren. Er werken momenteel 11 verschillende enclaves op 11 verschillende locaties binnen een straal van 35 km rond Gits en allemaal in West-Vlaanderen.

Samenwerken met Mariasteen binnen de B2B-markt is efficiënt aan de slag gaan bij ons of bij de klant, en een sociale meerwaarde creëren op een economische manier met een maatschappelijke doelstelling.

B2G

Ons aanbod naar B2G situeert zich voornamelijk met onze externe diensten in groenonderhoud, Schilder & Klusopdrachten en poetsopdrachten. Hier bieden we een dienstverlening naar openbare besturen, overheidsinstanties, sociale voorzieningen, scholen en huisvestingsmaatschappijen.

B2C

Binnen het marktsegment B2C zijn we vooral actief in sector horeca & toerisme: ons feest- en congressentrum De Oude Melkerij in de Stationsstraat in Gits, ons hotel Middelpunt op de Westendelaan in Middelkerke, ons restaurant Molendries en eetcafé Hoeve Ter Kerst in Gits. Op deze vier locaties verwennen we de klanten in een vakantieomgeving aan zee, in een groenomgeving op onze site in Gits of met lekker eten in onze diverse restaurants.

In samenwerking met Groep Gidts hebben we ook activiteiten uitgewerkt die een grote meerwaarde hebben voor de volledige dienstverlening van de groep, zoals onze Hippo therapie en het bezoekerscentrum op Hoeve Ter Kerst.

Missie, visie en waarden



Afb. 1: De doelstellingen en missie/visie van Mariasteen

Missie

Mariasteen heeft een *sociale doelstelling*, die we proberen vorm te geven via een economisch middel en met een maatschappelijk engagement. Onze sociale doelstelling houdt in dat we duurzame, veilige en lonende tewerkstelling bieden aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en hun kansen geven om zich te ontplooien. We realiseren dit met ons *economisch middel* namelijk tewerkstelling creëren in onze productievestigingen en via onze diensten en dit binnen *de principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen*.

Visie

De sociale doelstelling geven we vorm door het zoeken van geschikt werk voor onze diverse doelgroepen binnen het Maatwerkdecreet en met bijzondere aandacht voor de zwakkere werknemers;

- door het creëren van aangepaste arbeidsomstandigheden met aandacht voor het welzijn en de veiligheid van onze medewerkers;
- het begeleiden en optimaliseren van de individuele arbeidsmogelijkheden;
- het bieden van kansen op persoonlijke ontwikkeling in de verschillende levensdomeinen.

Ons economisch middel bestaat erin als modern bedrijf een volwaardige partner te zijn in de reguliere economie die kwalitatieve en op tijd geleverde producten en diensten aanbiedt tegen een correcte prijs.

De meerwaarden van maatschappelijk verantwoord ondernemen krijgen vorm in ons maatschappelijk engagement, waar wij als Mariasteen ten aanzien van het milieu in het algemeen en zijn directe fysieke omgeving in het bijzonder, maximale inspanningen leveren om bij te dragen aan een duurzame ontwikkeling van onszelf als organisatie, de aarde als biotoop en de omgeving als buur.



Kernwaarden

Mariasteen ziet de tewerkstelling op maat van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt als een essentiële schakel in *het continuüm van participatie binnen een inclusieve maatschappij*.

Om dit te realiseren, vertrekken we vanuit de waarden van het authentiek waarderend leiderschap: Respect met een gerichte dynamiek.

Onze gerichte dynamiek en generale doelen komen tot uiting in

- ons organisatieprofiel met een strategische langetermijnvisie, samenwerkingen en partnerschappen, brede waaier aan activiteiten, degelijk bestuur, grootte van de organisatie.
- de MVO thema's
- de ethiek en integriteit van de verhouding tussen werkgever en werknemer

Als je wat je **kunt**

Mag doen

en er iets mee in **beweging** brengt

Wat **zinvol** is

Dan ga je in jezelf **geloven**

Meetellen in de groep

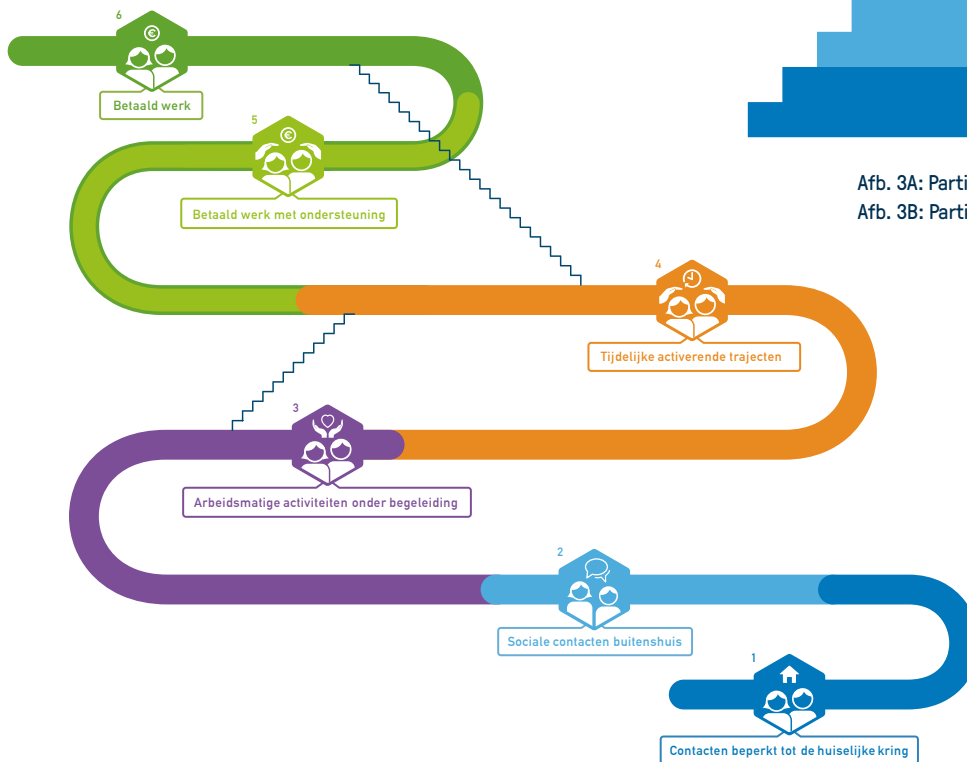
En je **Gedragen voelen**



Afb. 2: Gerichte dynamiek missie en visie

Participatieladder

Wat wij 'het continuüm van participatie binnen een inclusieve maatschappij' noemen, wordt binnen het Vlaamse beleid participatie op de participatieladder genoemd. Ook de verschillende tewerkstellingsvormen die wij aanbieden passen in dit continuüm waarbij wij een aanbod hebben van trede 4 tot trede 6.



Afb. 3A: Participatieladder (werk.be)

Afb. 3B: Participatieslang (POM West-Vlaanderen)

- op trede 4 kan je allerhande tijdelijke tewerkstellingsmaatregelen situeren zoals AMA Sociale economie, duaal leren, artikel 60, activeringstrajecten, opleidingstrajecten.
- Op trede 5 vinden we dan het overgrote deel van onze medewerkers-maatwerkers met een WOP statuut (werkondersteuningspakket) of medewerkers met een VOP of SINE-statuut.
- Ten slotte op trede 6 – bevinden zich onze omkaderingsmedewerkers of ondersteunende functies (tewerkstelling zonder enige vorm van ondersteuning).

Mariasteen gelooft er sterk in dat een loopbaan steeds een flexibel gegeven is waarbij mensen (kunnen) fluctueren tussen verschillende stappen, afhankelijk van hun groeipotentieel, persoonlijke- en competentieontwikkeling én omgevings- of andere factoren. Omdat het idee van een ladder nogal 'hard' is en je 'van een ladder' kunt vallen gebruiken we ook de visual van de participatieslang ontwikkeld door POM West-Vlaanderen.

Beleid en strategie

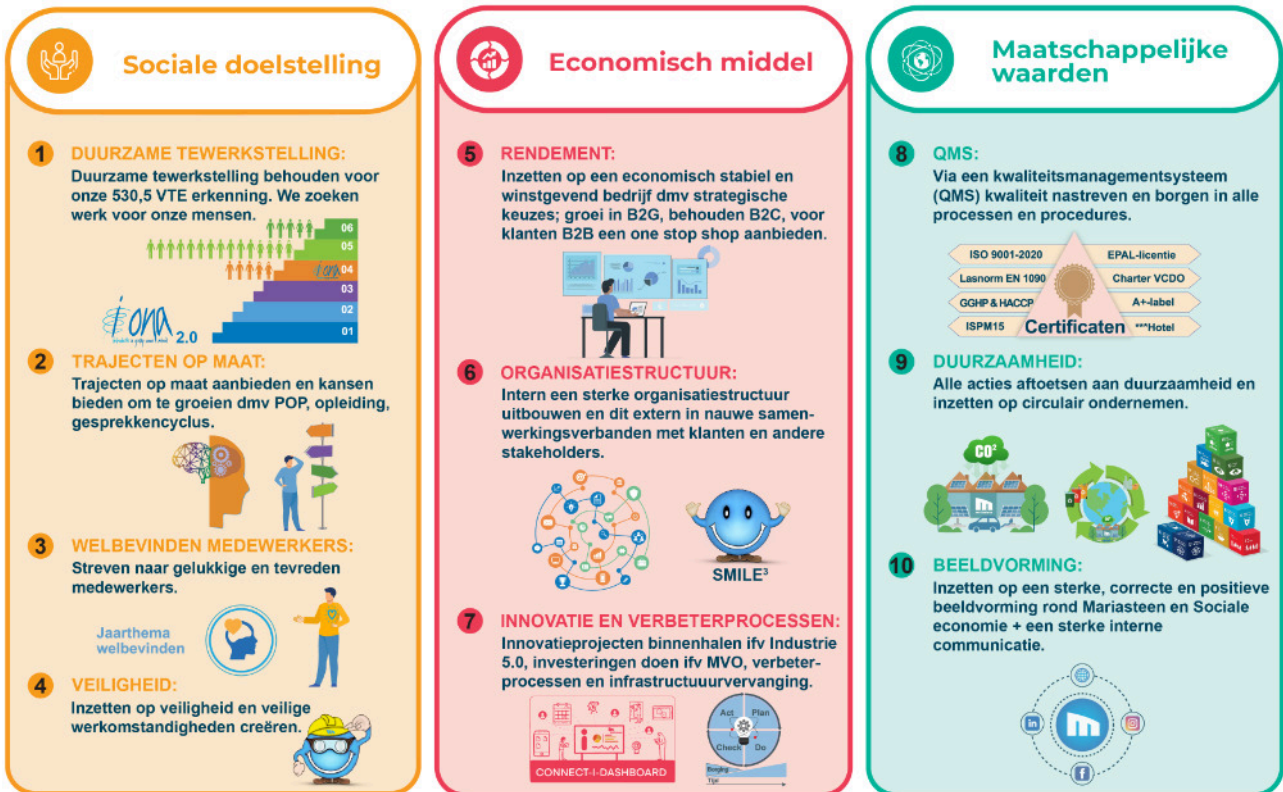
Om onze doelstellingen te realiseren, streven we naar een duurzaam beleid met een duidelijke strategie. De kwaliteitskaders ISO 9001-2015, EFQM en het VCDO zijn bij ons de basis voor de evaluatie en het continu verbeteren van onze processen.

Het beleid is gestoeld op acht basisprincipes:

- klantgerichtheid
- leiderschap
- betrokkenheid van medewerkers
- procesbenadering
- systeembenadering
- continue verbetering
- besluitvorming op basis van feiten
- partnergerichtheid

De strategie is uitgewerkt in een plan van doelgerichte acties op termijn met 10 speerpunten.

De strategie vanuit 3 doelstellingen met 10 speerpunten is de leidraad voor de opmaak van dit hernieuwde duurzaamheidsverslag.



Afb. 4: Visual Strategie en speerpunten

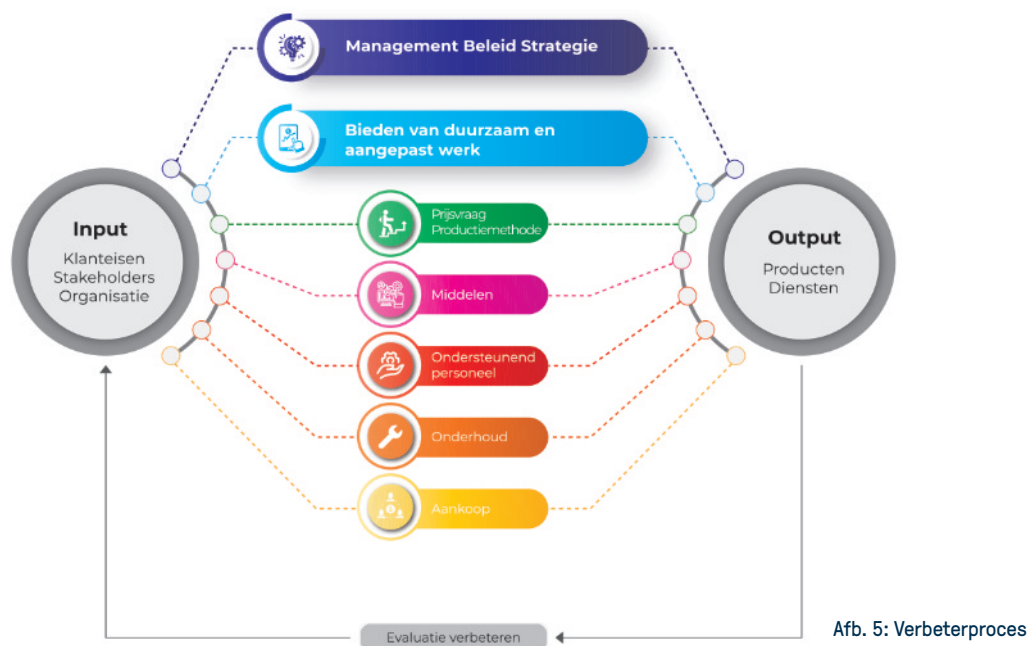
We verbinden ons om kwalitatieve, veilige producten en diensten op tijd te leveren tegen marktconforme prijzen. Om dit te realiseren, werken we in diverse teams, interdisciplinair en over de hiërarchie van de organisatie heen, samen aan een efficiënt en effectief veiligheidssysteem.

Duurzaamheidsverslag GRI

Voor de zevende keer rapporteren wij in de vorm van een duurzaamheidsverslag en houden we rekening met onze drie pijlers die vertrekken vanuit onze missie en visie en strategisch meerjarenplan, met name 'sociaal doel – economisch middel – maatschappelijk engagement'.

Met dit jaarlijks duurzaamheidsverslag voor 2023 willen we voldoen aan de GRI G4 – Global Reporting Initiative en dit met relevante indicatoren zodat onze stakeholders de trends en evoluties over de meerdere jaren kunnen volgen.

Binnen de organisatie hebben we verschillende gecertificeerde kwaliteitssystemen, afgestemd op de sectoren waarin we producten of diensten leveren.



Het resultaat van de diverse externe certificaties, audits en erkenningen (ISO 9001:2015, ISPM15, Voka Charter Duurzaam Ondernemen, het A+ label, HACCP-certificatie, Erkenning ***Hotel, lasnorm EN 1090 certificaat) is een must om te voldoen aan de verwachtingen van de markt, maar ook een trots en drijfveer om het nog beter te doen.

Het is alvast onze doelstelling om met dit verslag zo transparant mogelijk te informeren over onze volledige bedrijfsvoering, rekening houdend met de diverse GRI-indicatoren.

Uiteraard is het verslag gebaseerd op onze kernopdracht 'bieden van duurzaam en aangepast werk', de strategische visie, de diverse kernprocessen die daartoe bijdragen, ons MIS (management informatie systeem) met de diverse KPI's, de gerealiseerde output, de input en de diverse verbeterprocessen.

Sustainable Development Goals binnen Mariasteen

Met ons duurzaamheidsverslag willen we vanaf 2020 dan ook de link maken naar de SDG's. De Sustainable development goals van de UN zijn voor ons een leidraad in onze beleidsvoering en duurzaamheidsverslaggeving.



Afb. 6: SDG's binnen Mariasteen

Organisatie en Organogram

Algemene Vergadering VZW Mariasteen – VZW Groep Gidts vzw

Koolskampstraat 24, 8830 Gits

Adriaens Patricia, Vrijdagmarkt 10, 8000 Brugge
Beelprez Luc, Bissegemsestraat 184, 8501 Bissegem
Claeys Kurt, Vedastusstraat 42, 8490 Zerkegem
Depuydt Christine, André Devaerelaan 62, 8500 Kortrijk
Desnoeck Dirk, Ieperstraat 206, 8840 Staden
Diet Heidi, Witteleertuowersstraat 45, 8800 Roeselare
Masschelein Filip, Leopold III-laan 2 / bus 0405, 8400 Oostende
Rysman Francis, Saint-Cloudlaan 19, 8500 Kortrijk
Soens Wim, Kanaalstraat 2, 8550 Zwevegem
Vandelanotte Patricia, Goudbergstraat 103, 8560 Wevelgem
Vandewalle Tom, Stokstraat 32, 8940 Geluwe
Vangheluwe Stefaan, Van Wonterghemstraat 13, 8902 Ieper
Vanlaere Linus, Ieperstraat 51, 8700 Tielt
Vanneste Philip, Zilverberkdreef 2, 8470 Gistel
Vyncke Nicolas, Varenslaan 22, 8200 Brugge

Raad van Bestuur

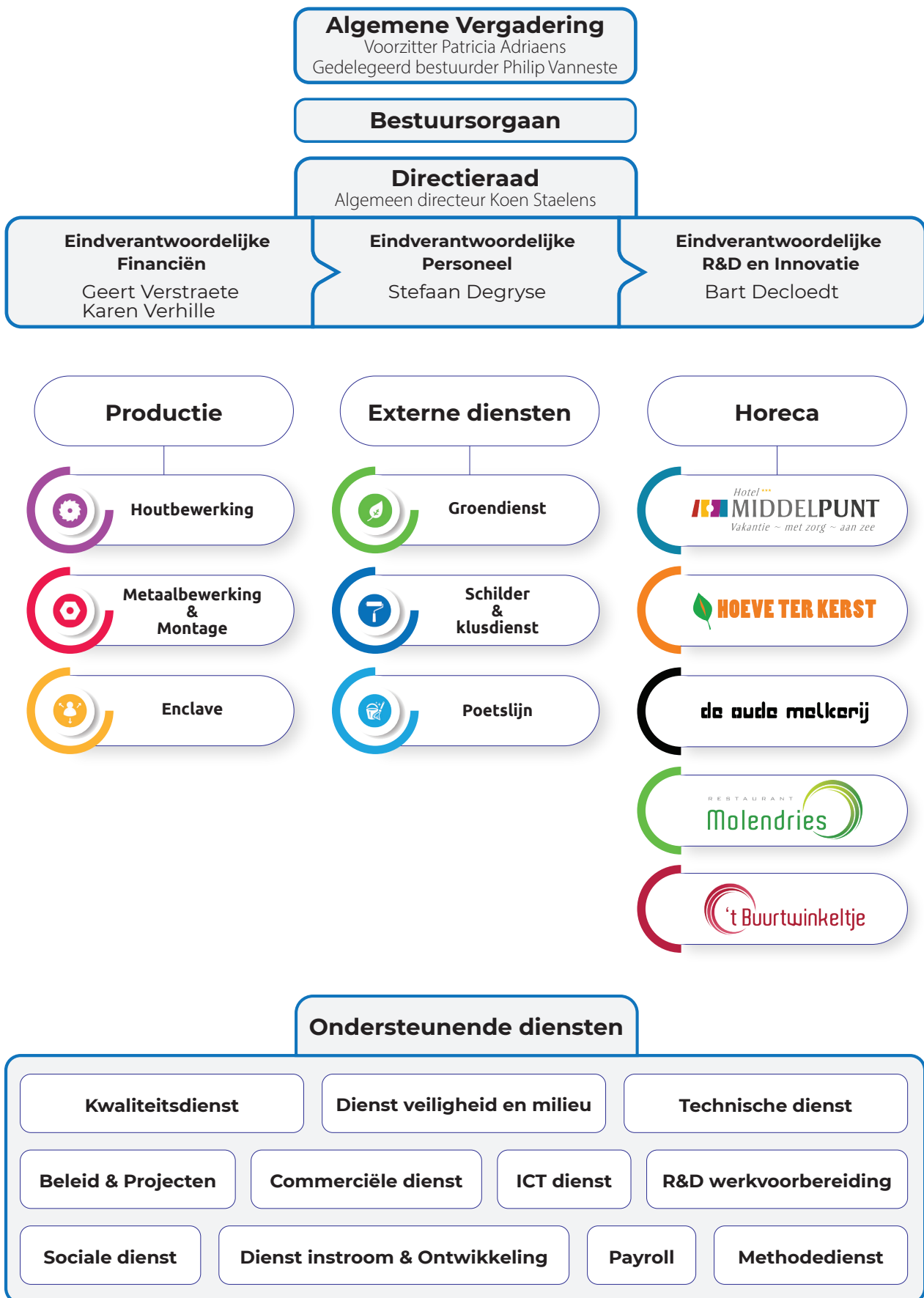
Voorzitter: Adriaens Patricia, Vrijdagmarkt 10, 8000 Brugge
Ondervoorzitter: Desnoeck Dirk, Ieperstraat 206, 8840 Staden
Gedelegeerd bestuurder: Vanneste Philip, Zilverberkdreef 2, 8470 Gistel

Leden

Depuydt Christine, André Devaerelaan 62, 8500 Kortrijk
Masschelein Filip, Leopold III-laan 2 / bus 0405, 8400 Oostende
Vangheluwe Stefaan, Van Wonterghemstraat 13, 8902 Ieper
Rysman Francis, Saint-Cloudlaan 19, 8500 Kortrijk
Soens Wim, Kanaalstraat 2, 8550 Zwevegem
Vandewalle Tom, Stokstraat 32, 8940 Geluwe

Waarnemende leden

Staelens Koen, Bontenhondstraat 22, 8810 Lichtervelde



Afb. 7: Organigram

A

SOCIALE DOELSTELLING: DUURZAME TEWERKSTELLING



Sociale doelstelling

Totaal 1082

2021 2022 2023
1053 1095 1082



980

Trede 5 en 6: aantal medewerkers in dienst bij Mariasteen



102

Trede 3 en 4: aantal mensen in tijdelijke trajecten cumulatief

Trede 6



181

Medewerkers

Trede 5



799

Doelgroepmedewerkers

768
Maatwerkers

Trede 4



100

Tijdelijke trajecten

Trede 3



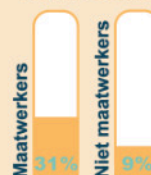
2

AMA Welzijn

11
Enclaves
192
Mensen



Progressieve tewerkstelling



Introductie en Opstap naar Arbeid

5 Tevredenheidsmetingen in 5 verschillende afdelingen

Deeltijds werken



73% M
27% V
Voltijds



45% M
55% V
Deeltijds

Wij zoeken werk voor mensen en geen mensen voor ons werk

Als organisatie houden we bij het maken van een beslissing steeds rekening met onze waarden en de authenticiteit van onze missie. De metafoor die we hiervoor creëerden, is de bank bij de inkom van ons centraal administratief gebouw.

Verklaring metafoor 'De bank'

Onze werknemers met een zekere afstand tot de reguliere arbeidsmarkt komen vaak via een lange weg bij ons terecht. Het is vaak een weg met vallen en opstaan, waar werknemers soms in een *zwart gat* geraken en onderaan de maatschappelijke ladder komen te staan. Hier op onze bank vinden mensen de moed en krijgen ze de kans om via tewerkstelling in Mariasteen toch de rode draad van het leven weer op te pikken. Door het in praktijk brengen van onze *missie, visie en waarden* komen we tot het creëren van tewerkstellingskansen. Daardoor krijgen mensen opnieuw mogelijkheden in de maatschappij en participeren ze binnen het sociale weefsel van onze organisatie en hun eigen omgeving.



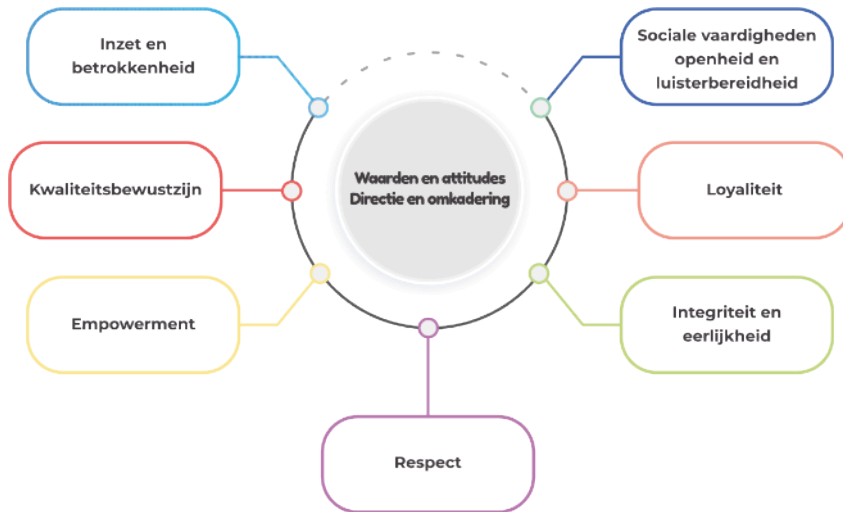
Als Mariasteen hebben we dan ook als belangrijkste doelstelling 'werk zoeken voor onze mensen' en kansen bieden met onze omkadering voor de doelgroep.

- Wij zoeken geschikt werk voor alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die bij ons op de bank komen zitten.
- We creëren aangepaste arbeidsomstandigheden volgens de vaardigheden en interesses van het individu (vandaar ons strategische keuze voor een zeer ruim aanbod aan diverse activiteiten)
- We begeleiden mensen en optimaliseren de individuele arbeidsmogelijkheden
- We bieden kansen tot persoonlijke ontwikkeling
- We geven onze medewerkers een plaats in de maatschappij
- Hierdoor krijgen mensen meer zelfvertrouwen (vertrouwen in zichzelf, vertrouwen in hun kunnen)
- Door het werken bij Mariasteen behoren mensen (terug) tot een team

Authenticiteit kan je als leidinggevende maar uitdragen in de organisatie als je als persoon zelf achter de visie, missie en waarden staat. Alleen als we er zelf van doordrongen zijn en er ons werk en onze stijl door laten bepalen, kunnen we het delen met collega's, communiceren naar de medewerkers en uitdragen in de organisatie.

Zolang er bij ons mensen op de bank zitten, zoeken we naar gepaste opdrachten volgens de capaciteiten, interesses en mogelijkheden van onze maatwerkers met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt

Als authentieke waarderende leidinggevende moet je in de eerste plaats zelf het voorbeeld geven. De basiswaarde van authentieke leiderschap is respect. Dit wordt binnen Mariasteen vorm gegeven door volgende elementen: luisterbereidheid, openheid, eerlijkheid, betrokkenheid en empowerment. Ook van omkadering worden dezelfde waarden en attitudes verwacht.



Afb. 8: Waarden en attitudes medewerkers



Onze sociale doelstelling geven we vorm via 4 speerpunten. Deze vind je hieronder terug in cijfers en uitleg.

DUURZAME TEWERKSTELLING

Hieronder vind je een overzicht van alle mogelijke doelgroepen die bij Mariasteen terecht kunnen. In tegenstelling tot alle cijfers hierboven (die enkel gaan over mensen met een arbeidscontract bij Mariasteen op trede 5 en 6), vind je in onderstaande grafieken ook mensen die in tijdelijke trajecten zitten. Zij komen tijdelijk werkervaring opdoen bij Mariasteen of zitten in een onbetaald statuut (zoals Arbeidszorg, dat vanaf 1/4/21 veranderde naar AMA Sociale Economie). Deze mensen vind je terug op trede 4.

Op Trede 6 zijn medewerkers aan de slag die betaald werken hebben zonder enige vorm van overheids-ondersteuning. Dit gaat voornamelijk om medewerkers uit de omkadering, stafdiensten en ondersteunende functies

Op trede 5 vind je alle medewerkers die een individuele ondersteunings-subsidie ontvangen. Dit gaat zowel over het 'ticket' 'collectief maatwerk', als over mensen die een SINE of VOP ondersteuningspakket genieten.

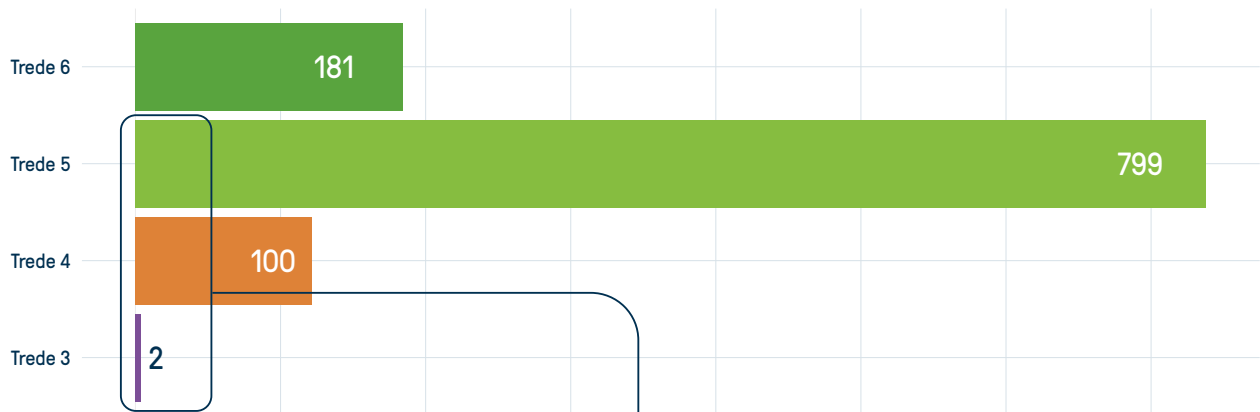
Op trede 4 vind je mensen die bij Mariasteen aan de slag zijn, zonder arbeidscontract bij Mariasteen. Hier gaat het dan over mensen die in tijdelijke activerende trajecten van werkervaring komen proeven (Art. 60, AMA SE, schoolstages BUSO, Beroepsverkennende stages, ...) Mariasteen wil meer en meer inzetten om alle mogelijke doelgroepen en mensen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt (al dan niet maatwerk). We willen deze mensen kansen geven om te groeien op de participatieladder. Hiervoor werd in 2020 de werking I-Ona opgericht.

Op trede 3 vind je enkele mensen die voorheen in een traject van arbeidszorg zaten bij ons en die momenteel in een statuut AMA Welzijn arbeidsmatige activiteiten uitvoeren.

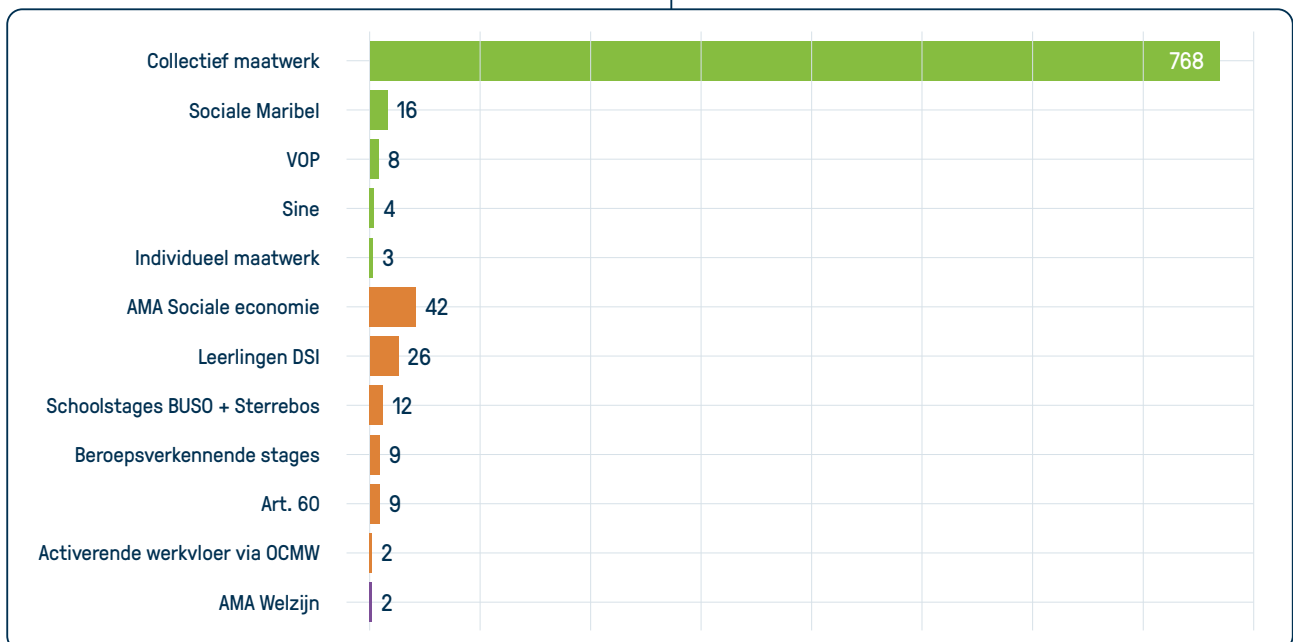
Alles samen hebben we 1.082 medewerkers bij Mariasteen (zowel op de payroll als tijdelijke trajecten).

De cijfers die hier onder worden getoond, zijn als volgt:

- Het aantal medewerkers op de payroll (op treden 5 en 6) zijn de cijfers op 31/12.
- Van het aantal medewerkers dat op trede 3 en 4 binnen Mariasteen functioneert, zijn dit cumulatieve cijfers over het ganse jaar. Aangezien de trajecten van deze medewerkers tijdelijk zijn, willen we het totaal aantal tijdelijke trajecten weergeven gedurende gans 2023 en niet enkel de foto op 31/12.



Afb. 9: Alle medewerkers bij Mariasteen op de participatieladder

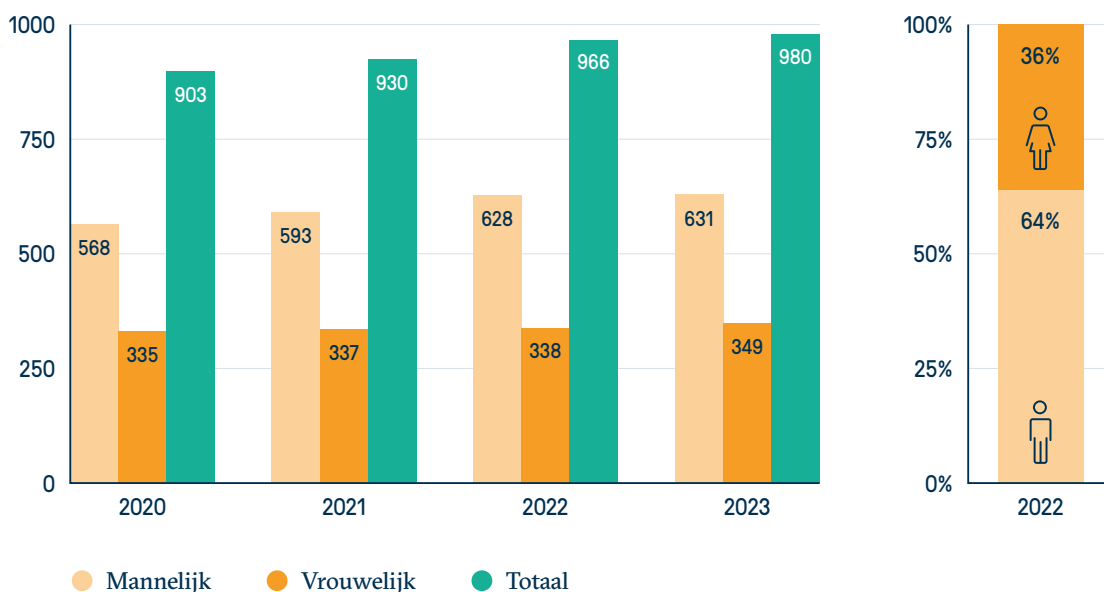


Afb. 10: Detailoverzicht alle medewerkers binnen Mariasteen op de verschillende tredes

Aantal medewerkers op de payroll van Mariasteen

Onderstaande tabel (afb. 11: Aantal medewerkers – verdeling M/V) betreft alle mensen die in Mariasteen zijn tewerkgesteld en op de payroll staan (tredes 5 en 6). Dit betreft dus zowel mensen met een erkenning 'collectief maatwerk', Sociale Maribel, VOP en SINE als medewerkers uit ondersteunende functies (logistiek, onderhoud, ed) als medewerkers uit stafdiensten en de omkadering/chefs op de werkvloer.

Aantal werknemers in koppen



Afb. 11: Aantal medewerkers – verdeling M/V

	2020	2021	2022	2023
Mannelijk	467,49	492,21	521,37	522,91
Vrouwelijk	263,52	259,69	260,38	268,71
Totaal	731,01	751,9	781,75	791,62

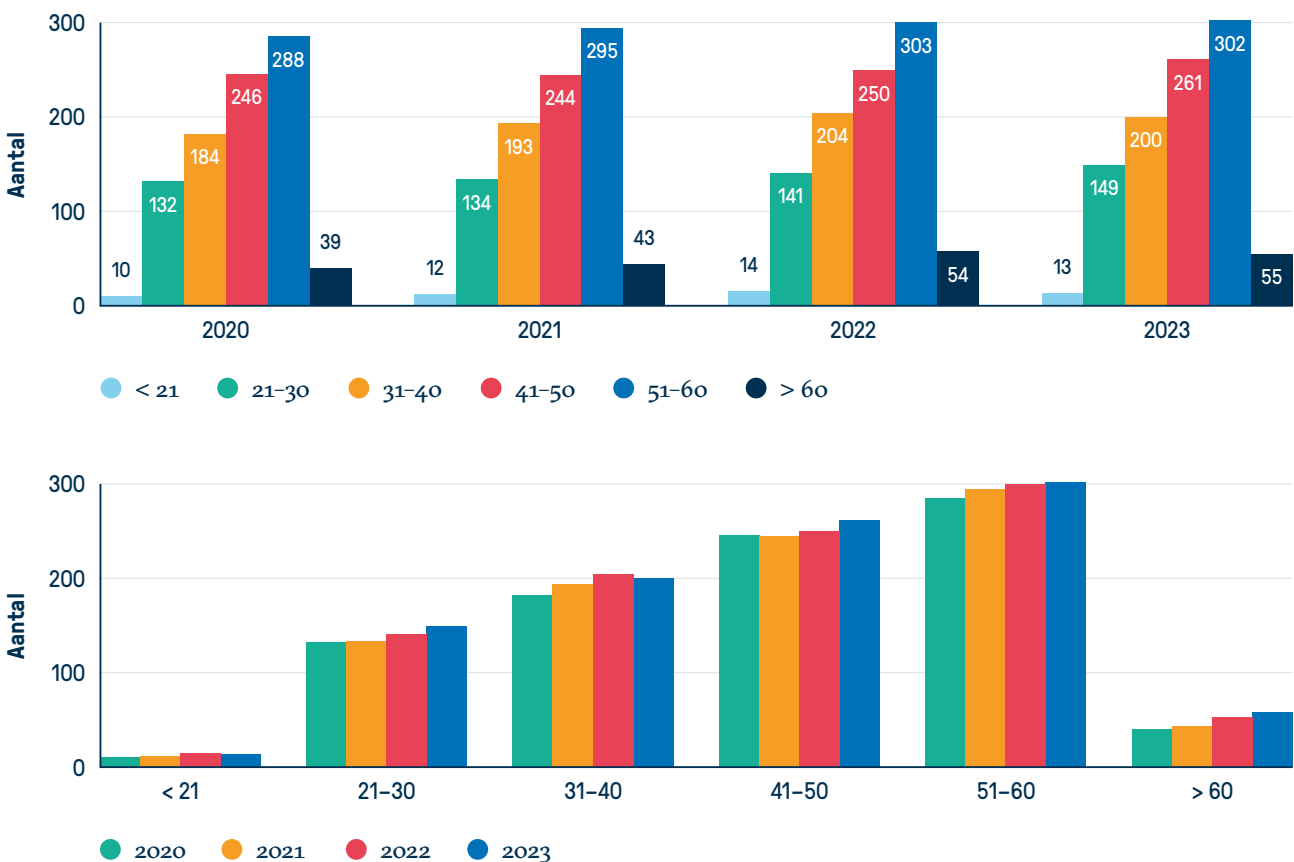
Afb. 12: VTE aantal medewerkers – verdeling M/V

Leeftijdverdeling

Doorheen de jaren ervaren we een geleidelijke vergrijzing bij onze werknemers. Daarvoor zijn er verschillende oorzaken:

- We zijn een organisatie die 60 jaar bestaat en medewerkers een duurzame loopbaan bieden.
- Werknemers moeten langer werken en komen moeilijker in het statuut van SWT (vroegere brugpensioen) of landingsbaan.
- Als we de leeftijds piramide in detail bekijken dan stellen we vast dat de oudste populatie terug te vinden is binnen de productieomgevingen. Aangezien dit vaak ook het fysiek zwaardere werk is, kan dit naar de toekomst toe een invloed hebben op de uitvoering van de taak en de jobinhoud.

De grote natuurlijke uitstroom de komende jaren zal er voor zorgen dat het op peil houden van het personeelsbestand één van de grote uitdagingen zal zijn de komende jaren.



Afb. 13: Overzicht per jaar en per leeftijdscategorie

Aantal medewerkers met een erkenning Collectief maatwerk

Het doel van de tewerkstelling in Mariasteen is duurzame en lonende tewerkstelling te voorzien voor mensen met een erkenning collectief maatwerk én voor alle mensen die via een tijdelijk traject bij Mariasteen binnenkomen. Met het Maatwerkdecreet is er de verplichting dat 65% van alle werknemers een erkenning hebben.

Omkaderingsmedewerkers (niet-maatwerkers) hebben hoofdzakelijk een begeleidende taak of worden ingezet binnen de ondersteunende diensten.

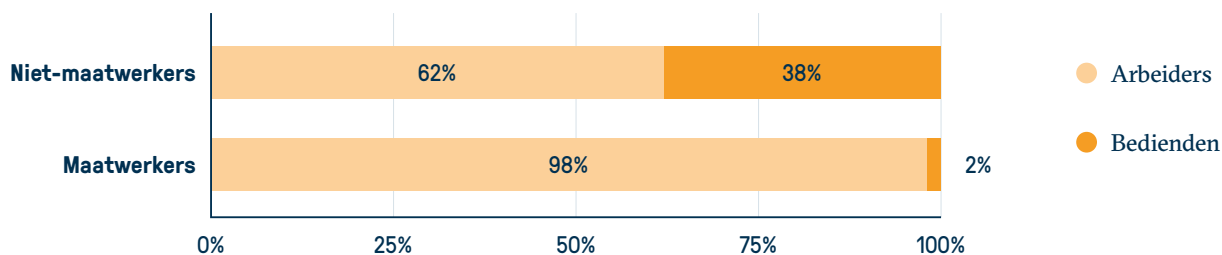
Het doel van de tewerkstelling in Mariasteen is mensen met een erkenning collectief maatwerk helpen aan een duurzame en lonende tewerkstelling. Door het Maatwerkdecreet bestaat er de verplichting dat 65% van alle werknemers een erkenning hebben. Bij Mariasteen heeft 79% een erkenning collectief maatwerk.

	2020	2021	2022	2023
Maatwerkers	716	729	765	768
Niet-maatwerkers	184	201	201	212
Totaal	900	930	966	980

Afb. 14: Aantal medewerkers met een erkenning collectief maatwerk

Verhouding arbeiders/bedienden

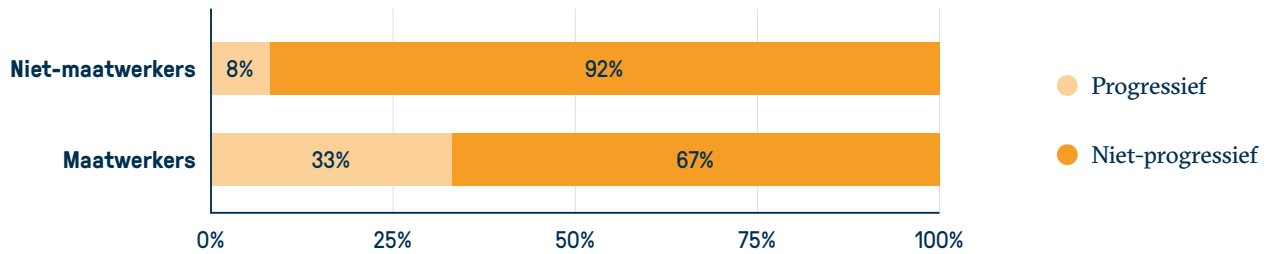
Het aandeel bedienden bij de maatwerkers is zeer klein (2%). Bij de groep van begeleidend en ondersteunend personeel bedraagt het aandeel 38%.



Afb. 15: Verhouding aantal arbeiders/bedienden

Verhouding progressieven/niet-progressieven

Jaar na jaar stijgt het aantal medewerkers dat werkt in een statuut van progressieve tewerkstelling. Dat is een maatschappelijke evolutie en een trend die we nauwlettend opvolgen.



Afb. 16: Verhouding progressieve tewerkstelling

Langdurig zieken

Het aantal langdurig zieken per jaar blijft rond de 11% van onze totale werknemerspopulatie.

	2020	2021	2022	2023
Aantal werknemers op 31/12	903	930	966	980
Aantal met statuut 'LZ' in de loop van het jaar	104	106	106	106
	11,5%	11,4%	11%	10,8%

Afb. 17: Langdurig zieken

Instream/uitstroom/doorstroom

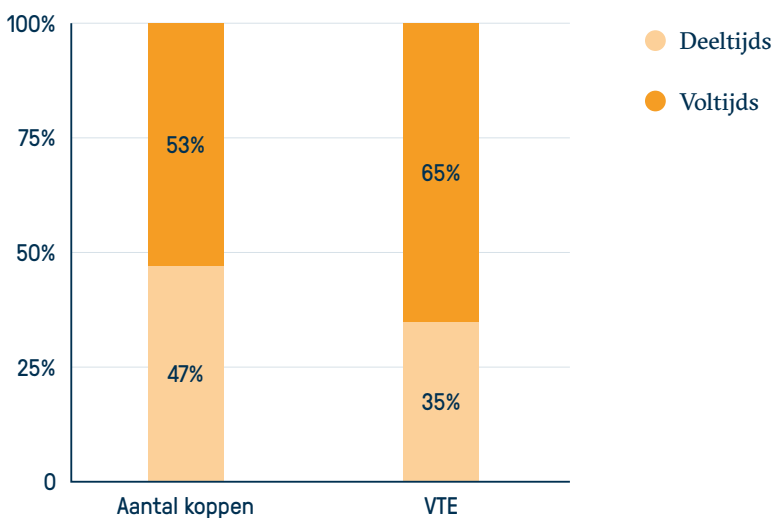
In onderstaande tabel vind je de gegevens telkens met het begin aantal op 1 januari (J-1 – dit betekent het eindtotaal op 31/12 van het jaar voordien. En onderaan vind je dan het totaal op 31/12 van het jaar 'J' nl 2023.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal WN's J-1	852	849	856	903	930	966
Instream	101	66	107	105	124	117
Uitstroom	103	59	60	75	88	103
Aantal WN's J	850	856	903	930	966	980
Turnover	12,10%	6,90%	6,80%	8,20%	9,30%	10,60%
Target	7%	7%	7%	7%	7%	7%

Afb. 18: Instream en Uitstroom

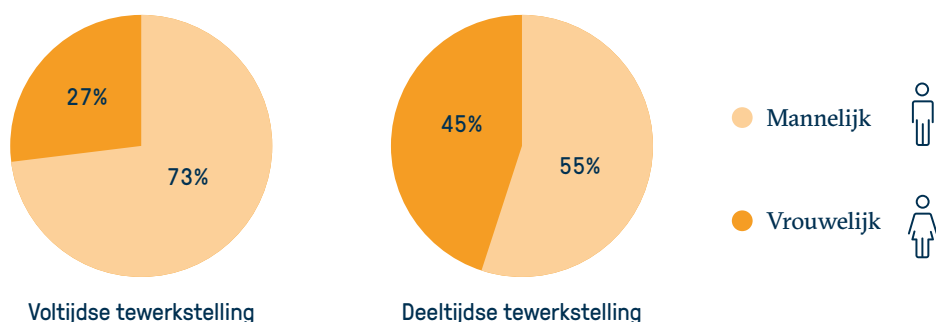
Deeltijds werken

Ook in 2023 blijft het aandeel deeltijds werkenden stijgen binnen onze organisatie en dit zowel bij onze doelgroepwerknemers als bij onze omkadering. Mariasteen zet in op creëren van kansen voor zijn werknemers en zet daarom ook bewust is op aangepaste uurroosters en deeltijds werken.



Afb. 19: Verdeling deeltijds en voltijdse tewerkstelling

Bij de deeltijdse werknemers zie je een meer gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen. Voltijds werken gebeurt voornamelijk door mannen.



Afb. 20: Deeltijds werken vergelijking M/V

Aanwezigheid/afwezigheid

Gepresteerde uren

	2020	2021	2022	2023
Productie	342.546	393.625	379.560	346.257
Diensten	151.132	164.239	205.412	242.913
Enclaves	192.449	205.044	198.318	184.147
Totaal	686.127	762.908	783.290	773.318

Afb. 21: Gepresteerde uren

Verhouding directe en indirect gepresteerde uren

Door de omvang van de organisatie en de grote diversiteit in B2B en B2C activiteiten zijn we als maatwerkbedrijf genoodzaakt om onze omkadering uit te bouwen volgens de specialisatie van de activiteiten. De technische kennis in de metaalomgeving of houtafdeling vragen totaal andere vaardigheden bij een omkaderingslid dan de coördinator in ons hotel Middelpunt in Middelkerke.

Door onze vorm van organisatie zijn we qua kostenstructuur omkadering en stafdiensten uitzonderlijk te noemen in de sector. Daarom is naast het opvolgen van de verhouding omkadering en doelgroepmedewerkers de parameter indirecte uren t.o.v. totaal gepresteerde uren zeer belangrijk. Dit omdat indirecte uren geen bijdrage leveren aan de toegevoegde waarde van ons bedrijf en niet kunnen gefactureerd worden aan onze klanten.

Als organisatie hebben we de langetermijndoelstelling om het aantal indirecte uren te verminderen en de target van 20% indirecte uren te halen t.o.v. het totaal aantal gepresteerde uren.

Verhouding indirecten t.o.v. alle werknemers, in koppen

	2020	2021	2022	2023
Direct	719	731	780	794
Indirect	180	190	186	186
Totaal	899	921	966	980
Verhouding indirect/totaal	20,0%	20,6%	19,3%	19,0%

Verhouding indirecten t.o.v. alle werknemers, in VTE's

	2020	2021	2022	2023
Direct	579,67	593,08	628,35	637,26
Indirect	151,34	158,86	153,40	154,36
Totaal	731,01	751,94	781,75	791,62
Verhouding indirect/totaal	20,7%	21,1%	19,6%	19,5%

Afb. 22: Verhouding directe en indirecte gepresteerde uren

Werkloosheid

2020	13,9%
2021	5,7%
2022	5,5%
2023	8,5%

Afb. 23: Werkloosheid

Absenteïsme

De vooropgestelde KPI's mbt absenteïsme zijn 15% voor de maatwerkers en 5% bij de niet-maatwerkers (omkadering, stafdiensten en ondersteunende functies). Voor de maatwerkers komen we op 15,50% waarmee we bijna onze KPI bereiken. In 2022-23 hebben we ook hard ingezet op het uitrollen van een aanwezigheidsbeleid en dat vertaalt zich wel in de cijfers. We gingen van 17% in 2021 naar 15,5% in 2023. Voor de niet-maatwerkers scoren we slechter dan onze vooropgestelde 5%. We hebben te



In het kader van armoedebestrijding organiseerden we in 2023 14.105 uren opleiding voor 1.017 doelgroep medewerkers. We organiseerden dit om in economisch moeilijke tijden een aantal uren tijdelijke werkloosheid te vervangen door opleidingsuren. Zo werken we eveneens aan het versterken en ontwikkelen van onze mensen.

maken met een afwezigheidsgraad van 7,45%. In 2024 zal ook voor de niet-maatwerkers een aanwezigheidsbeleid worden uitgerold.

Maatwerkers	15,50%
Niet-maatwerkers	7,45%

Afb. 24: Absenteïsme

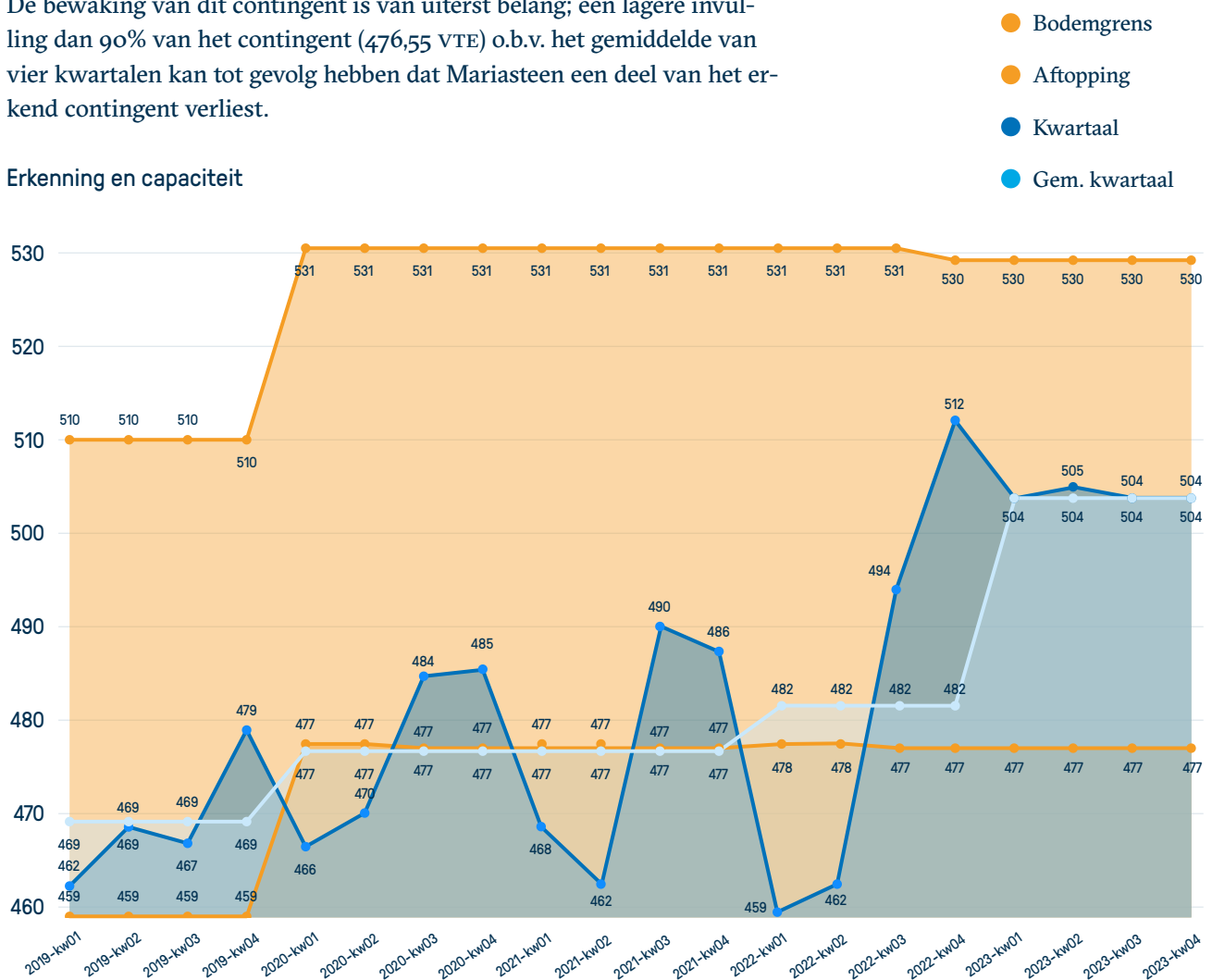
Verhouding statuten

Erkenning collectief maatwerk

Als erkend maatwerkbedrijf stelt Mariasteen mensen tewerk die recht hebben op een WerkOndersteuningsPakket (wop). Mariasteen ontving daarvoor een erkend contingent van 529,50 VTE wat resulteert in een tewerkstelling van 764 werknemers uit die doelgroep.

De bewaking van dit contingent is van uiterst belang; een lagere invulling dan 90% van het contingent (476,55 VTE) o.b.v. het gemiddelde van vier kwartalen kan tot gevolg hebben dat Mariasteen een deel van het erkend contingent verliest.

Erkenning en capaciteit



Afb. 25: Erkenning en capaciteit

Sedert 2020, o.a. wegens de Coronacrisis, werd Mariasteen geconfronteerd met een erg moeilijke instroom gecombineerd met een hoge uitstroom vanwege pensioneringen.

Pas vanaf de tweede helft van 2021 merkten we een duidelijke aangroei in medewerkers; dit zette zich nog wat verder in 2022 en 2023 met een aangroei van 13 koppen (7 VTE). De oprichting van de stafdienst I-ONA (Introductie en Opstart Naar Arbeid), de geslaagde jobdagen, de ombuiging van mensen binnen de erkenning arbeidsmatige activiteiten (AMA) naar WOP en de extra aandacht aan tewerkstelling progressieven gaven extra zuurstof naar invulling van ons contingent.

We sloten het jaar 2023 af met een geraamde invulling van 504 VTE, veilig boven de ondergrens.

TRAJECTEN OP MAAT

Vorming en opleiding

In 2023 hebben we bij Mariasteen vzw een breed scala aan opleidingen aangeboden, gericht op het verrijken van de vaardigheden en kennis van onze medewerkers. Deze opleidingen waren bedoeld om de diverse reeks competenties te versterken en onze teams te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling.

Voor begeleidend en ondersteunende diensten:

- EHBO-cursussen werden aangeboden om onze medewerkers te voorzien van essentiële kennis en vaardigheden in noodsituaties.
- Veiligheid op de werkplek stond hoog op de agenda, met opleidingen voor het veilig gebruik van elektrische stapelaars, heftrucks, houtversnipperaars, rolbrug, ladders en steigers. Deze trainingen waren van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat onze medewerkers veilig en efficiënt kunnen werken.
- Lean-principes en werkplaatsorganisatie, waardoor onze teams efficiënter konden opereren. Hierbij lag de nadruk lag op effectieve organisatie en monitoring van activiteiten.





- trainingen georganiseerd voor basisopleiding monitoren in een maatwerkbedrijf, en dit voor nieuwe maatwerkcoaches en onze organisatie.
- Projectmanagement voor leidinggevenden binnen de stafdiensten
- opleidingen verzuimgesprekken werden breed aangeboden om onze leidinggevende te ondersteunen bij het aangaan van deze gesprekken.

In het kader van het welbevinden van onze maatwerkmedewerkers willen we inzetten op:

- Competenties en ontwikkelmogelijkheden van onze maatwerkers, begeleiden en optimaliseren van individuele mogelijkheden, en het bieden van kansen en groeimogelijkheden in verschillende levensdomeinen
- Permanente ontwikkeling en dit binnen een brede waaier aan competenties, zowel puur praktische en technische competenties, alsook sociale en coachende competenties. We zetten in te op diverse persoonsvormende opleidingen

In totaal werden 14.105 uren opleiding gegeven aan 1.017 medewerkers.

We deden hiervoor beroep op 10 verschillende externe opleidingsverstrekkers en 4 interne stafdiensten om een diversiteit aan opleidingen te voorzien:

- Energiewijzer
- Ergonomie
- Fiets-en step veiligheid
- Frans op de werkvloer
- Gezondheidsapps
- Geldzaken
- Loon, werk en sociale zekerheid
- Mijn talenten als maatwerker
- Nederlands op de werkvloer
- Sexualiteit en relaties
- Sociale vaardigheide, arbeidsattitudes en omgaan met stress
- Stress en angst

3 GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN



In alle afdelingen wordt een nieuwe manier van werken uitgerold. Een wekelijks 5'minute overleg op de werkvloer tussen maatwerkcoaches en doelgroepmedewerkers moet de betrokkenheid en wederzijdse communicatie verhogen. Dit is een actie die werd uitgewerkt in het kader van een TvT (Tijdelijke vereniging van Talenten) rond welzijnsbeleid.

- Stress en communicatie
- Tijd voor talent
- Veilig naar het werk met de brommer
- Veilig naar het werk met de elektrische fiets
- Werk en werknemer
- Zorg voor kwaliteit
- Enzovoort

Deze diverse reeks opleidingen weerspiegelt ons voortdurende streven om onze medewerkers te ondersteunen in hun groei en ontwikkeling. Door hen te voorzien van de nodige kennis en vaardigheden, streven we ernaar om een inclusieve en duurzame werkomgeving te creëren, waarin iedereen de kans krijgt om te excelleren.

Proefdagen werkuitvoering en vaardigheden

Vanuit de methodedienst werden er in 2023 dertig proefdagen georganiseerd. Dit wordt georganiseerd voor sollicitanten of werknemers waarbij hun (arbeids)mogelijkheden en beperkingen nog niet volledig duidelijk zijn. Het hoofddoel is om beter inzicht te krijgen in welk atelier we de persoon zien werken. Hiervoor gebruiken we een aantal testen binnen Melba, dat een gedetailleerd beeld schetst van de cognitieve vaardigheden, manier van werkuitvoering en psychomotorische mogelijkheden.

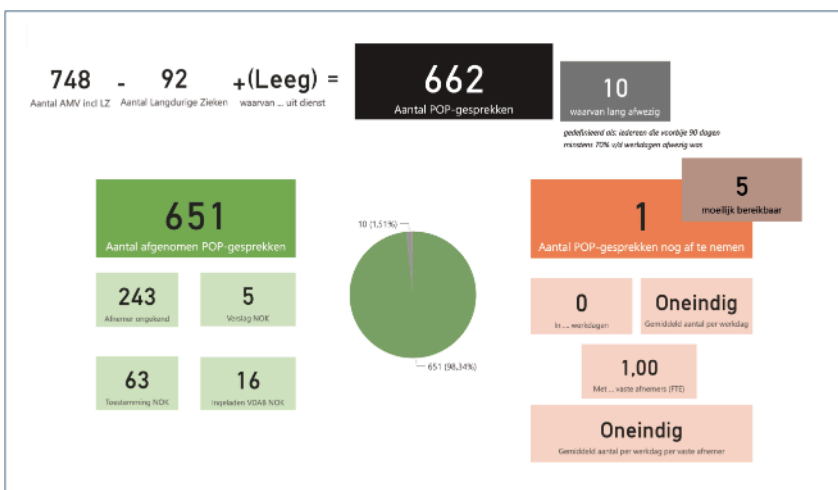
Voor sollicitanten (of werknemers waarbij we onvoldoende zicht hebben op hun mogelijkheden) wordt op basis van deze resultaten bepaald welke aspecten precies op de werkvloer moeten worden geobserveerd. Een specifieke opdracht/taak omdat we zo vaardigheden kunnen observeren of uitlokken. We hebben hierbij extra aandacht voor de manier van werkuitvoering, sociale vaardigheden en fysieke mogelijkheden. Gewoonlijk wordt geprobeerd om de persoon een taak te laten uitvoeren die aansluit bij hun bekwaamheden, maar tegelijkertijd wordt vaak ook geprobeerd om hen uit hun comfortzone te halen, om hun reactie daarop te observeren. Na afloop van deze proefdag wordt een gedetailleerd testrapport opgesteld, waarin een eindconclusie wordt gegeven, welke taken wel en niet geschikt zijn, en welke aandachtspunten er zijn voor begeleiding en ondersteuning.

POP

Net zoals de voorbije jaren bleef POP* een van de kernprocessen binnen het doelgroepenbeleid van de organisatie. Ingebed binnen team dienstverlening doelgroep werd ingezet op:

- *Het garanderen van minstens 1 POP-gesprek per medewerker.* Om dit te realiseren kon het team wekelijks gebruik maken van het ontwikkelde dashboard waarin de kwantitatieve progressie van de gesprekken gemonitord wordt. Dit dashboard is ook raadpleegbaar in het Management Informatie Systeem op intranet. De accurate en up-to-date monitoring zorgt ervoor dat het inplannen indien nodig tijdig en constant bijgestuurd kan worden. Dit jaar kenmerkte zich mede daardoor als het jaar waarin we op een gedegen en vooral comfortabele manier konden afsluiten met het afnemen van POP-gesprekken met alle van onze 675 doelgroep medewerkers.
- *Het maximaal realiseren van de actiepunten,* met daarbij ook een terugkoppeling naar de medewerker waarom bepaalde verwachtingen in de actiepunten niet mogelijk zijn.

* Persoonlijk OntwikkelingsPlan



3 GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN



In het kader van het gezondheidsbeleid rond gezonde voeding werd in alle drankautomaten frisdranken vervangen door suikervrije of suikerarme varianten.



Sociale acties/tevredenheid personeel

Sociale acties in 2023

- Groepsaankoop elektrische fietsen (april): Maria-steen wil een gezonde levensstijl promoten. Tegelijk is het financieel dubbel voordelig: geen brandstofkost + fietsvergoeding. Er werden 45 elektrische fietsen verkocht, een waar succes. Hierdoor zal in 2024 opnieuw een groepsaankoop georganiseerd worden.
- Familiefeest (9/07): Op een prachtige zomerdag werd gezellig getafeld, gemusiceerd en gefeest in en rond de paardenpiste op onze Hoeve Ter Kerst.
- Open Bedrijvendag (1/10) Op zondag 1 oktober zette Mariasteen trots haar deuren open voor alle familieleden, buurtbewoners en geïnteresseerden. We mochten terug om en bij de 2000 bezoekers ontvangen.
- Sinterklaasfeest (25/11): Kleine kinderen van medewerkers konden met een cadeautje bij Sint en Piet op de foto, samen menig Sint-liedjes zingen en een lekkere klaaskoek met koffie naar binnen smoevelen.

Voor de doelgroep werden gespreid over 2023 tevredenheidsmetingen georganiseerd in:

- Mext
- Mulder
- Ardo
- Wasserij
- Elektromontage
- Staande montage

In de montageafdelingen hadden we een respons van 70%. In de enclaves was dit dankzij een nieuwe aanpak voor afname 95%. Voor het eerst wer-



den hier de tevredenheidsenquêtes individueel afgenomen door onze POP-medewerkers alvorens het POP-gesprek met de medewerkers te hebben. Zowel voor de afdelingen, als de sociale dienst een efficiëntiewinst en een kleinere verstoring van de productie. Uiteraard werd zoals voorheen ten alle tijd de anonimiteit van de enquêtes gewaarborgd.

Van alle bovenstaande afdelingen werden de enquêtes afgenomen en verwerkt, alsook een verslag werd opgemaakt om aan de slag te gaan met de werkgroepen. Het finaliseren van deze procedures worden nog afgerond in 2024.

In 2023 werd eveneens de tweejaarlijkse tevredenheidsmeting afgenomen bij onze omkadering. De algemene tevredenheidsscore is gestegen t.o.v. 2021 van 7,48 naar 7,74 in 2023.

8 WAARDIG WERK
EN ECONOMISCHE
GROEI



2024 was een feestjaar voor Mariasteen. Mariasteen bestond 60 jaar en dat werd gevierd met medewerkers op een gezinsfeest en op een klantenevent met onze klanten en stakeholders. We stelden onze deuren open voor het grote publiek op de Voka Open Bedrijvendag.

Tijdelijke vereniging van talenten m.b.t. veiligheid

De methodiek van een TvT (tijdelijke vereniging van talenten) werd toegepast om rond het thema veiligheid en zich veilig voelen te werken. De TvT veiligheid zette in op een aantal acties rond:

- Zich veilig en betrokken voelen
Hier werd een pilootproject uitwerkt in 1 afdeling mbt het houden van een wekelijks 5 minuten overleg en dit ifv het bespreekbaar maken van zaken, alsook te kunnen blijvend inzetten op aandacht voor veiligheid. Er werd een standaard white board ontwikkeld met topics om te bespreken op de werkvloer (bottom-up en top-down). In 2024 wordt deze methodiek (white board met vaste structuur en 5 minute meetings) in elk afdeling van Mariasteen uitgerold.
- Veiligheid – minder arbeidsongevallen
Enerzijds rond woon weg verkeer ongevallen werd een prikactie controle uitgevoerd rond het dragen van fluovestjes, deelden we reflecterende jasjes uit aan alle fietsers, werd er sensibilisatiemateriaal (getuigenis maatwerkcoach mbt ongeval met fiets) opgesteld en opleidingen gegeven rond veilig in het verkeer. Anderzijds werd er rond veiligheid op de werkvloer opleidingen gegeven, alsook sensibilisatiemateriaal uitgewerkt met een getuigenis van een van onze medewerkers die een arbeidsongeval had.
- Sensibilisatiemateriaal
Er werden nieuwe logo's ontworpen om rond veiligheid te communiceren – onze eigen veiligheidssmileys.



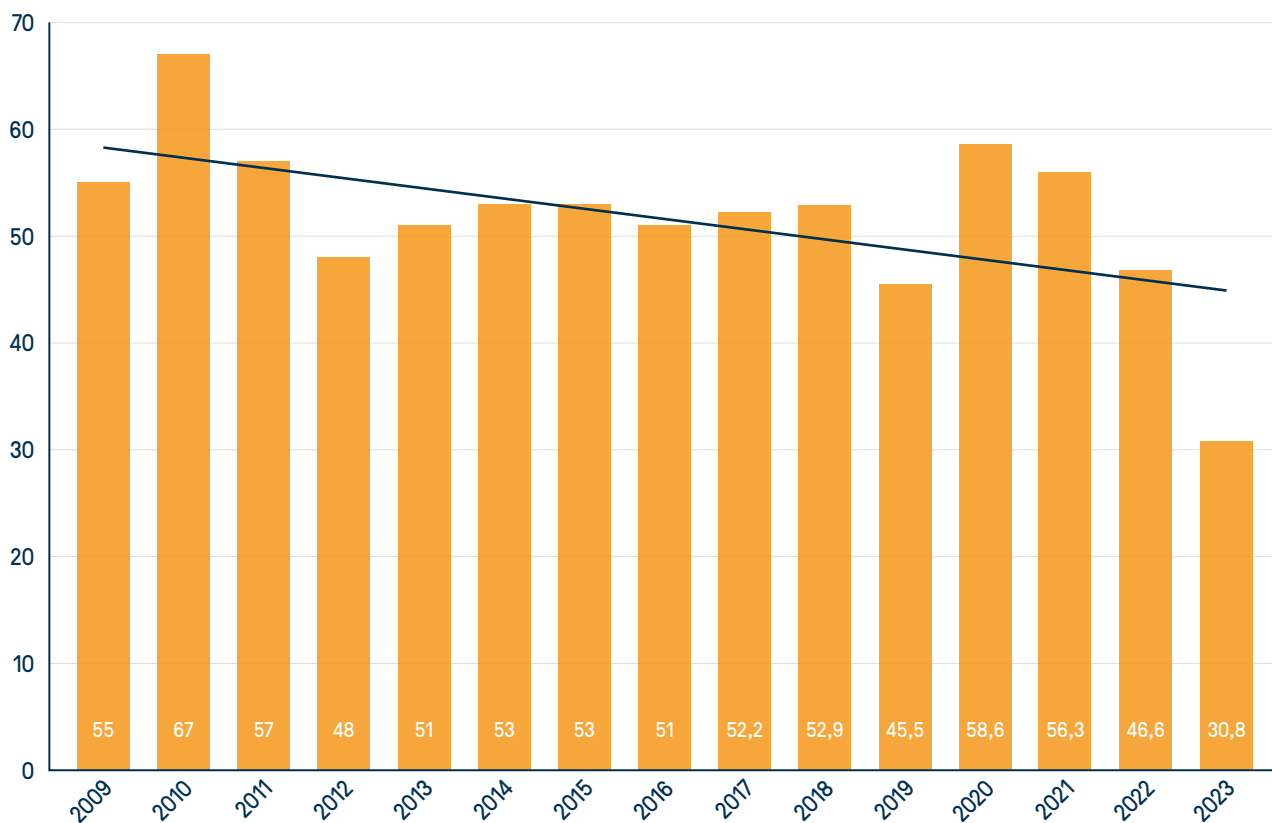
Arbeidsongevallen

Twee parameters die ons iets meer vertellen over het aantal ongevallen als hun afwezigheid zijn frequentiegraad (Fg) en ernstgraad (Eg).

De frequentiegraad is de verhouding van het totale aantal ongevallen (op de arbeidsplaats) met ten minste 1 dag verlet tot gevolg (dag van het ongeval niet meegerekend), tot het aantal uren blootstelling aan het risico, vermenigvuldigd met 1.000.000. Kortom het aantal arbeidsongevallen per 1.000.000 gepresteerde uren. Aangezien het aantal ongevallen wordt omgerekend naar 1.000.000 gepresteerde uren, kunnen we de frequentiegraad van verschillende bedrijven of jaren met elkaar vergelijken.

$$Fg = \frac{\text{aantal arbeidsongevallen} \times 1.000.000}{\text{aantal uren blootstelling aan het risico}}$$

Afb. 26: Evolutie frequentiegraad



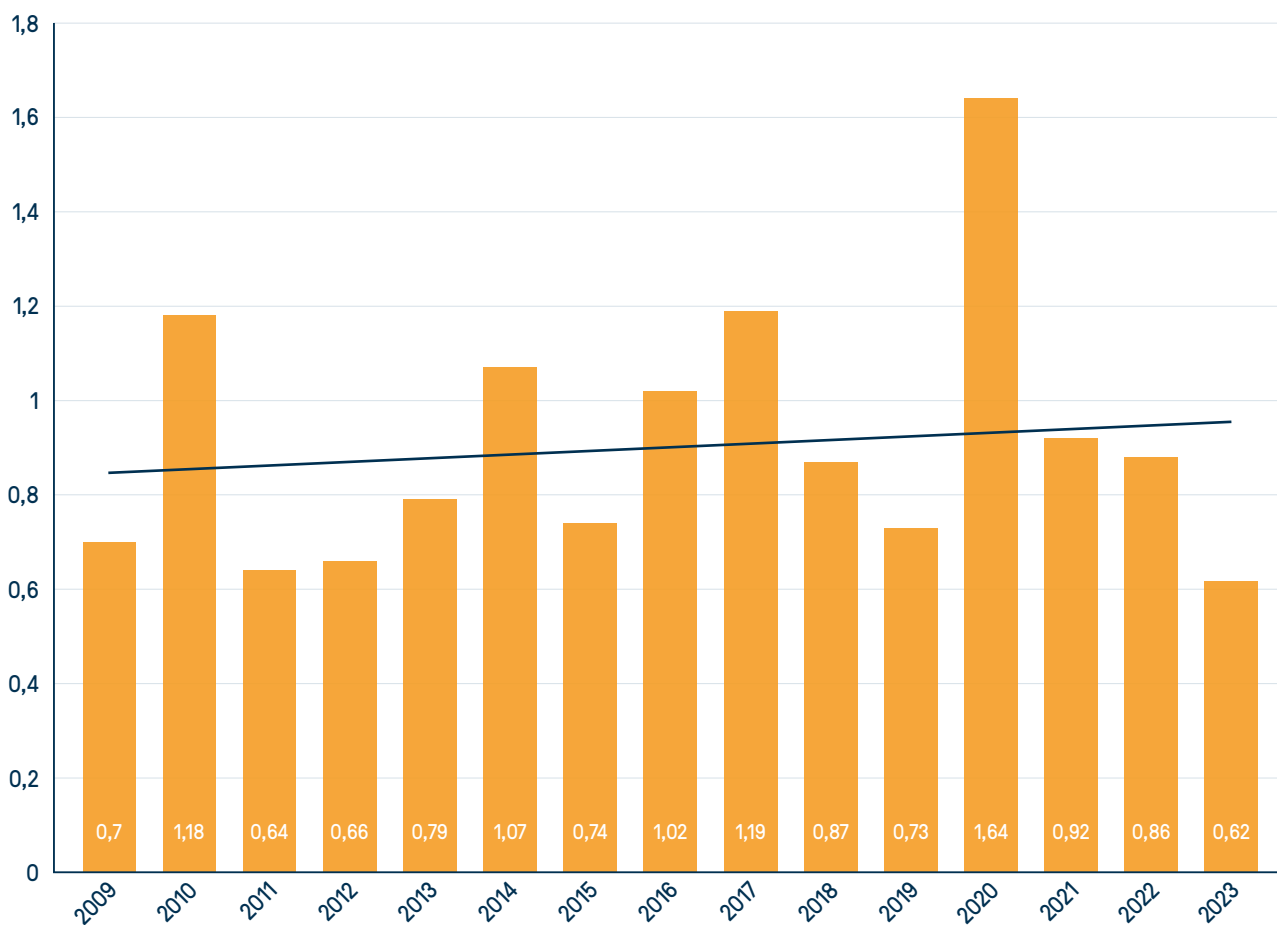
Met een frequentiegraad van 30,8 hebben we een mooie stap vooruit gezet, wat het aantal arbeidsongevallen betreft. Met dit cijfer zitten we ongeveer op het gemiddelde van de 'Beschutte en sociale werkplaatsen' nl. NACE 88995. Dit is het vierde jaar op rij dat we een daling verwezenlijken. Het komt er nu op aan om deze dalende trend door te zetten in 2024.

De tweede parameter, de (werkelijke) ernstgraad is de verhouding van het aantal verloren kalenderdagen ingevolge arbeidsongevallen (op de arbeidsplaats), tot het aantal uren blootstelling aan het risico, vermenigvuldigd met 1000. Kortom het aantal werkverlet per 1000 gepresteerde uren.

$$Eg = \frac{\text{aantal dagen verlet} \times 1.000}{\text{aantal uren blootstelling aan het risico}}$$

Niet alleen wat het aantal ongevallen betreft scoorden we beter dan de voorbije 3 jaren, ook het aantal dagen afwezigheid was lager. Voor 2023 kwamen we op een ernstgraad van 0,62.

Afb.27: Evolutie ernstgraad



Enkele vaststellingen bij analyse van de arbeidsongevallen in 2023:

- Bijna de helft van de arbeidsongevallen is een letsel aan de handen.
- De meest voorkomende letsels zijn: kneuzingen (44%) en snijwonden (15%).
- Meer dan 40 % van de aangiftes zijn arbeidswegongevallen.
- Van de arbeidswegongevallen zijn meer dan 85 %, ongevallen met zwakke weggebruikers, zijnde fiets, bromfiets, te voet.

In 2024 hebben we als doelstelling de neerwaartse trend wat het 'aantal' arbeidsongevallen als 'de ernst/afwezigheid' ervan, verder te laten dalen. Enkele belangrijke actiepunten voor 2024 zijn:

- Verder inzetten op 'orde en netheid' binnen de afdelingen. Een pro-pere werkplek zorgt voor een aangename en vooral veilige werkplek.
- Onze werknemers betrekken in het veiligheidsgebeuren door het geven van toolboxmeetings;
- Verder bewustmaken van de 'voorbeeldfunctie' van de leidinggevenden;
- Opleiding voorzien voor onze zwakke weggebruikers;
- Herwerken van het onthaal van onze medewerkers;
- Verder werken aan creëren van een veiligheidscultuur binnen Mariasteen.



In het kader van veiligheid en sensibilisering rond veilig werken, maakten we icoontjes waarmee we de aandacht trekken rond veiligheid.

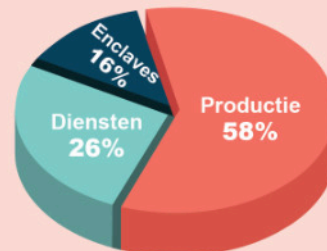
B

ECONOMISCH MIDDEL



Economisch middel

Omzet **22.836.887€**



Resultaat **479.496€**

Investeringsen

Totaal **1.594.114€**



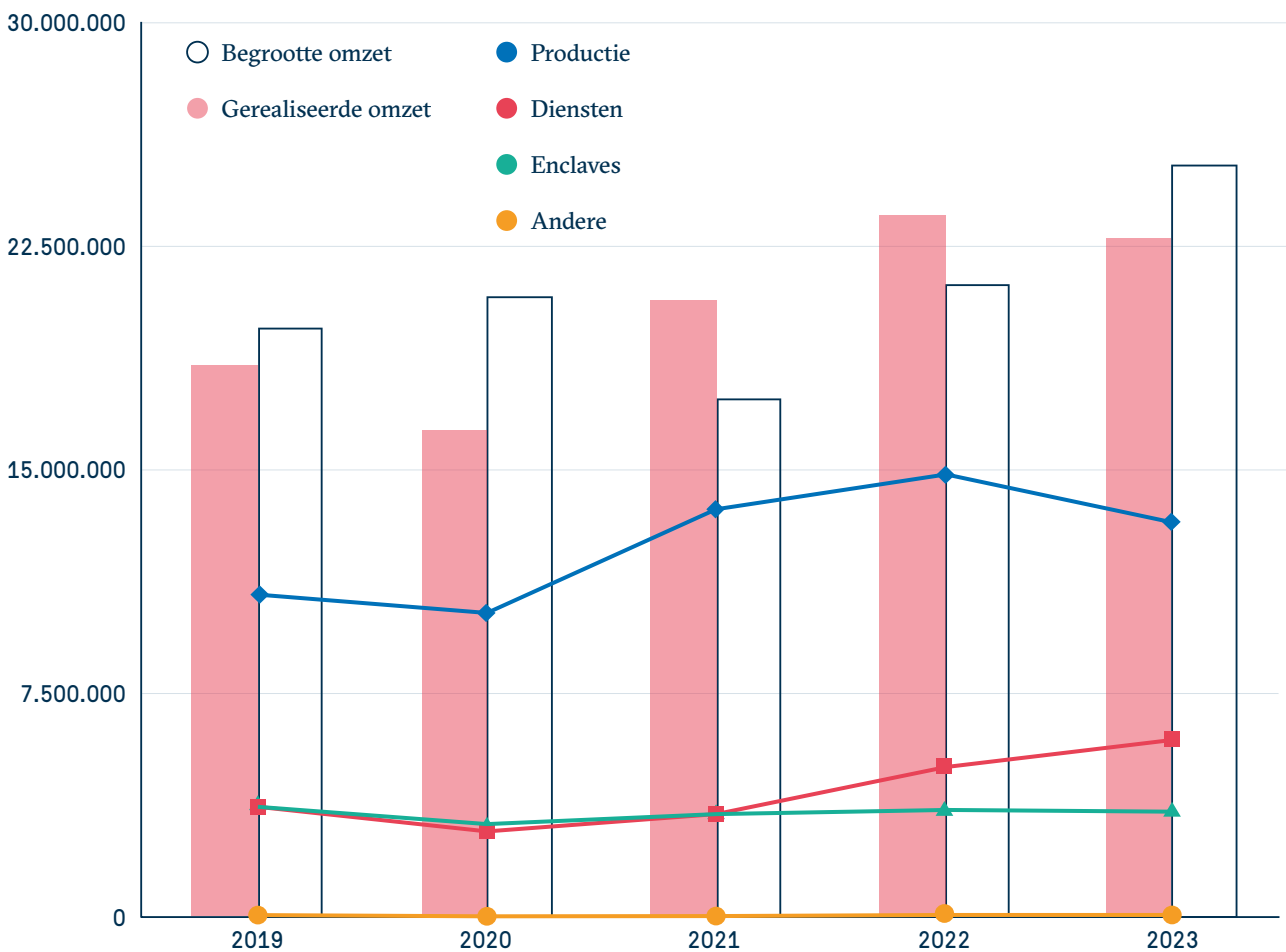
Andere
351.368€
(gebouwen, meubilair, ICT...)

Machines
729.593€

Rollend materieel
513.153€

RENDEMENT

	2019	2020	2021	2022	2023
○ Begrootte omzet	19.865.137	20.913.900	17.503.727	21.301.000	25.239.076
● Gerealiseerde omzet	18.511.905	16.339.915	20.715.227	23.577.968	22.836.887
● Productie	10.901.065	10.258.057	13.718.508	14.848.467	13.295.937
● Diensten	3.830.352	2.947.172	3.465.019	5.056.748	5.916.984
● Enclaves	3.779.067	3.124.981	3.514.471	3.676.035	3.627.511
● Andere	1.421	9.706	17.229	-3.282	-3.546



Afb. 28: Evolutie omzet

Omzet/begroting

Ons economisch middel om de tewerkstelling van onze mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te verzekeren is gestaafd op drie pijlers:

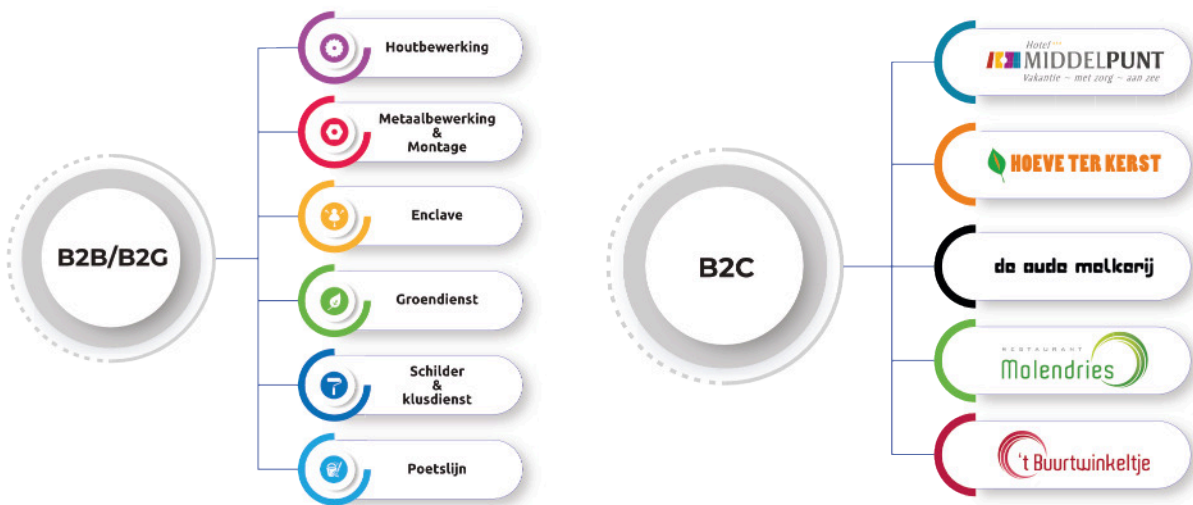
- Productie (Metaal, Montage, Assemblage, Hout, ...): 58%
- Enclaves (Tewerkstelling binnen het bedrijf van onze klant zelf): 16%
- Diensten (Horeca, Groendienst, Schilder & Klus, Poetslijn, Buurtwinkel, Wasserij, ...): 26%

In 2023 groeide het aandeel van de activiteiten Externe Diensten verder. Waar de diensten in 2022 21% van de totale omzet verzorgden, is dit in 2023 gestegen naar 26%.

Deze verschuiving is een combinatie van een duidelijke groei in de marktvaart naar groen, schilder en klus en poetsactiviteiten enerzijds en toch een duidelijke omzetzakking in de productie afdelingen anderzijds. De vraag in B2B bleef in de eerste jaarkelft van 2023 volgens de verwachtingen, maar kende een sterke terugval in de tweede jaarkelft.

Een gelijkaardige evolutie merken we ook op bij collega-maatwerkbedrijven, die actief zijn in de maak-industrie.

ORGANISATIESTRUCTUUR



Onze activiteiten

Vanuit onze visie dat we werk zoeken op maat van onze mensen heeft Mariasteen een brede waaier aan activiteiten uitgebouwd. We hebben zowel een aanbod t.a.v.

- Business to Business (B2B) dmv productie in eigen huis, enclavewerk
- Business to Government (B2G) waarbij we diensten aanbieden aan overheden, gemeentes, social profit organisaties
- Business to Consumer (B2C); daar vind je ons ganse horeca&toerisme-segment

Het aanbod binnen deze sectoren B2B, B2G en B2C zijn goed voor een tewerkstelling van 857 mensen. De overige werknemers werken in ondersteunende functies.

Overzicht aantal werknemers per afdeling

B2B en B2G	Aantal werknemers	B2C	Aantal werknemers
Assemblage Roeselare	7	Middelpunt	35
Houtafdeling	99	Hoeve Ter Kerst	12
Metaal en Montage	303	De Oude Melkerij	12
Enclaves	192	Molendries	18
Productie Tielt	14	't Buurtwinkeltje	5
Schilder en Klus Tielt	6	Totaal	82
Groendienst Tielt	9		
Groendienst Gits	86		
Schilder & Klusdienst Gits	13		
Poetslijn Gits	46		
Totaal	775		

Afb. 29: Overzicht aantal werknemers per afdeling

B2B

Mariasteen beschikt binnen B2B over twee grote gespecialiseerde bedrijfsunits en twee opstartende vestigingen voor lichte industriële activiteiten en enclaves.

Metaal en Montage Gits

De grootste site is metaal & montage, een bedrijfsunit in de Bollestraat in Gits. Deze is operationeel sinds 2011 en is opgesplitst in twee afdelingen met centraal, tussen de twee afdelingen, een geautomatiseerd logistiek apparaat.

Binnen de metaalbewerking kunnen we dankzij een compleet hoogtechnologisch machinepark diverse bewerkingsstappen uitvoeren om zo een (semi-) afgewerkt product af te leveren. De automatisaties in de logistieke processen en ploegwerk met de diverse CNC-bewerkingsmachines garanderen snelle doorlooptijden en een geborgde kwaliteit. Binnen deze afdeling beschikken we al sinds 2003 over het ISO certificaat. Sinds 2017 is dit ISO9001 : 2015. In 2020 behaalden we de lasnorm EN1090.

Onze corebusiness binnen deze afdeling is het bewerken van buizen, staven en profielen tot een lengte van 7m in ferro of non-ferro. Volautomatisch zagen, CNC en conventioneel verspanen, ponsen, rollen, buigen en diverse robot-lasprocessen TIG, MIG&MAG, behoren tot de technologische mogelijkheden.



In de montageafdeling kunnen we zowel eenvoudige als complexe montage- of assemblage-opdrachten uitvoeren. Alle onderdelen, klein of groot, worden op professionele wijze en geheel volgens de voorschriften van de klant samengesteld tot een halffabricaat of volledig afgewerkt product.

Binnen deze afdelingen werd er verder sterk ingezet op de verdere implementatie van innovatieve toepassingen LGS voor cognitieve arbeids-ondersteuning en COBOT i.f.v. fysieke arbeidsondersteuning op de werkpost. Maar ook 3D printen en lasercutting i.f.v. prototypes, kleine reeksen en hulpgereedschappen.

Via deze diverse innovaties, de capaciteit van omkadering, de implementatie van SAP en de mogelijkheden van het moderne productieapparaat zijn we in staat om complexere opdrachten en kleinere reeksen binnen te halen voor onze medewerkers. We wensen hiermee op termijn een grotere toegevoegde waarde te kunnen betekenen voor onze klanten maar ook voor onze medewerkers.

Houtafdeling Roeselare

In Roeselare op de Bruggesteenvweg hebben we onze tweede grootste bedrijfssite: de houtafdeling. In deze vestiging hebben we een sterke reputatie opgebouwd als producent voor allerhande houtproducten zoals paletten, bodems, verpakkingsmaterialen, stutmateriaal en lijkkasten.

Met de houtafdeling bieden we kwalitatieve maatoplossingen, just in time. Als specialisatie kunnen we hittebehandeling van verpakkingen aanbieden volgens de ISPM 15-norm. Deze hittebehandeling is noodzakelijk voor hout dat bestemd is voor export buiten Europa.

Als duurzaam accent kunnen we meegeven dat we ons houtafval gebruiken om onze productie-eenheid te verwarmen en als energiebron voor onze droogovens.

Assemblage Roeselare

De jongste telg in onze familie is de vestiging Assemblage Roeselare – gelegen achter onze houtafdeling in Roeselare. Ook hier wordt licht industrieel assemblage-werk uitgevoerd.

Vestiging Tielt

In de vestiging Tielt werkten we een aanbod uit naar B2B én naar B2G. Bij de B2B opdrachten worden vooral montage opdrachten uitgewerkt. Als aanbod naar B2G kunnen we een groendienst, poetsdienst en schilder en klusdienst aanbieden.

Enclaves

Reeds meer dan 35 jaar zetten we met Mariasteen in op enclaves en dit onder de vorm van een onderaannemingscontract waarbij Mariasteen een groep medewerkers inzet op de werkvloer in een regulier bedrijf. Wij kie-



zen in dit samenwerkingsmodel voor een langdurige opdracht bij de klant en dit onder de leiding van een begeleider van Mariasteen.

Het betreft altijd een opdracht voor minstens vijf medewerkers voor een periode van minstens zes maanden en een minimum bezetting van vier dagen in de week en dit binnen West-Vlaanderen.

In 2023 hadden we 11 verschillende enclaves in diverse sectoren zoals voeding, montage, verpakking en elektromontage. Dit ondernemingsmodel was goed voor een tewerkstelling van 192 medewerkers. Wat neerkomt op 20% t.o.v. het aantal medewerkers in onze organisatie.

Wasserij

Voor interne dienstverlening werd eveneens een wasserij opgericht waar 9 mensen tewerkgesteld worden. Hier wordt de werkkledij gewassen van Mariasteen, de kledij en het witgoed van de horecazaken, alsook de was van Dominiek Savio.

Externe diensten B2B en B2G

Groendienst

Met onze groendienst zetten we in op het onderhouden en aanleggen van alle groenzones bij openbare besturen, steden en gemeenten, bedrijventerreinen, dienstcentra, ziekenhuizen en zorginstellingen. Dit gebeurt hoofdzakelijk met een periodiek contract na offertevoorstel of op basis van een openbare aanbesteding.

Met onze medewerkers werken we in een straal van 45 km rond Gits zowel in de winter als in de zomer. Er is ondertussen een zeer ruim, trouw en divers klantenbestand.



In 2018 ging het project Onderhoud Hydranten van start, waarbij door de Groendienst in omliggende gemeenten zo'n 6.000 hydranten geïnventari-

seerd en beproefd worden op hun werking. Dit betekent werkgelegenheid in de winterperiode voor de werknemers van de Groendienst.

Schilder en klus dienst

Als aanbod naar steden en gemeenten, bedrijven, organisaties kan er beroep gedaan worden op onze Schilder – en klusdienst. Voor kleine klusjes, verhuisdiensten of schilderwerken kunnen verschillende ploegen ingezet worden.

Nieuwe mensen die instromen en in de schildersploeg terecht komen kunnen eerst van start met een opleiding on the job bij het uitvoeren van interne schilder- en klusjeswerken binnen het eigen patrimonium van Groep Gidts.



De poetslijn

De dienstverlening die vanuit De Poetslijn wordt aangeboden binnen B2B en B2G is

- Poetsen van kantoren en refters van bedrijven of openbare instellingen
- Onderhoud van openbare terreinen, zwerfvuil opruimen, opkuis events
- Sociale woningen poetsen voor en na, als heropfrissing of na leegstand
- Poetsen van bushokjes



B2C Horeca/Diensten met een hart

Mariasteen creëert niet enkel tewerkstelling in productieomgevingen, maar heeft ook een groot pallet aan horecazaken op vier unieke locaties. Ze hebben allemaal één iets gemeen: een kloppend hart voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Tafelen, genieten, spelen, organiseren, logeren... Alles wordt 'opgediend' met een sociaal sausje. Ontdek hoe onze mensen zinvol werk leveren in de keukens van onze restaurants, op onze speelboerderij, in onze feestzalen, cafetaria's, hotel en winkeltje. We geven hen alle vertrouwen en wakkeren hun trots aan. En dat merk je!

De Oude Melkerij

De Oude Melkerij is een feest- en congrescentrum, gelegen in het hart van West-Vlaanderen dicht bij de E403. De accommodatie biedt uitste-



kende faciliteiten voor personeels-, huwelijks- en andere feesten maar ook voor beurzen, congressen, studiedagen en vergaderingen. Onze eigen catering staat steeds garant voor kwaliteit en stijl en dit op maat van de klant.

deoudemelkerij.be

Hoeve Ter Kerst

Hoeve ter Kerst is een totaalproject met een speel- en leerboerderij, een bezoekerscentrum en eetcafé.

De gerenoveerde hoeve in een groene omgeving staat open voor iedereen: jong en oud, mensen met of zonder beperking. Het is een plaats waar mensen samenkomen, plezier maken, iets drinken of eten en elkaar leren kennen op een ongedwongen manier.

In 2021 werd een aanpalende schuur verbouwd en ingericht als extra polyvalente zaal "de Schuure". Zo kunnen we voldoende bezoekers, toevallige passanten zonder reservatie blijven ontvangen op deze site.

Het bezoekerscentrum dat zich op deze site bevindt, werd omwille van de Corona-crisis gesloten. In 2023 zullen we terug bezoekers, geïnteresseerden, stakeholders met open armen kunnen ontvangen in ons bezoekerscentrum.

hoeveterkerst.be



Restaurant Molendries

In Restaurant Molendries kan u genieten van een (h)eerlijke dagschotel of een gastronomisch menu. Het restaurant staat bekend om zijn eigentijdse bereidingen op basis van verse seizoensproducten. Het grote zonnige terras is een ware troef.

molendries.be

't Buurtwinkeltje

In dit Buurtwinkeltje kan je belegde broodjes verkrijgen, dagverse dagschotels, groenten & fruit, snoepgoed en frisdrank. Dit winkeltje wordt voornamelijk gerund als werkervaringsplaats met mensen in AMA (arbeidsmatige activiteiten).

tbuurtwinkeltje.be

Hotel Middelpunt

Op 21 juni 2013 opende Middelpunt in Middelkerke de deuren, oorspronkelijk een vakantieverblijf met zorgservice. Middelpunt is een sociaal tewerkstellingsproject uitgebaat door mensen die moeilijk aansluiting vinden op de reguliere arbeidsmarkt. In 2018 werd de erkenning als ***Hotel behaald.

Middelpunt wil een zorgeloze vakantie bieden aan mensen met een (hoge) zorgvraag en mensen met een beperking. Het hotel richt zich tot personen met snel degeneratieve aandoeningen, personen met neuromusculaire aandoeningen of personen met andere evolutieve aandoeningen. Meestal zijn dit personen, die weinig tot geen mogelijkheid hebben om met hun partner, mantelzorger, familie of groep op vakantie te gaan wegens gebrek aan passende infrastructuur, of de te grote opdracht om aangepaste zorg georganiseerd te krijgen. Hotel Middelpunt wordt jaarlijks door tal van groepen geboekt. Er is de mogelijkheid tot verzorging van het Wit-Gele Kruis, persoonlijke assistentie en aangepaste wellness. Men kan er eveneens met de familie terecht en als particulier zonder beperking.

middelpunt.be



Overlegorganen en cao's

In Mariasteen is er een ondernemingsraad en een CPBW (Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk). De leden worden om de vier jaar verkozen in de sociale verkiezingen. Naast deze overlegorganen is er ook een vakbondsvertegenwoordiging op de werkvloer. Dit is de zogenaamde syndicale delegatie. Bij het A.C.V. behoort de sector "Beschutte werkplaatsen" bij A.C.V. bouw, industrie en energie. Bij het A.B.V.V. behoren de beschutte werkplaatsen bij A.B.V.V. metaal.

De recentste sociale verkiezingen werden gehouden op 19 november 2020 waarbij de nieuw verkozenen een nieuwe mandaat verkrijgen voor 4 jaar.

De hiernavolgende schema's geven u een overzicht van de huidige ondernemingsraad en het CPBW.

Samenstelling ondernemingsraad

Werknemerszijde

	Effectieve Leden	Plaatsvervangende leden
ACV	Stragier Johan	Deprauw Heidi
	Swaenepoel Natacha	Desplenter Mario
	Desimpelaere Antoon	Vancoppenolle Cathy
	Bekaert Piazza	Combes Jean-Paul
		Bossuyt Miguel
ABVV	Schoonheere Patrik	Guy Carels
Jongere ABVV	Stroobant Ian	

Werkgeverszijde

Effectieve leden	Plaatsvervangende leden
Vanneste Philip	Voorzitter
Staelens Koen	1ste Plaatsvervangende voorzitter
Verstraete Geert	2de Plaatsvervangende voorzitter
Degryse Stefaan	
Decloedt Bart	

Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)

Werknemerszijde

	Effectieve leden	Plaatsvervangende leden
ACV	Fieuw Marnik	Arteel Delphine
	Callewaert Tony	Deprauw Kurt
	Wallaert Danny	Traen Jean-Pierre
	Dobbels Mario	Deroo Pedro
	Vanhooren Danny	Christiaens Filip
ABVV	Schoonheere Patrik	Vanthournout Peter
Jongere-ACV	Desodt Jarne	Tanghe Jeffrey

Werkgeverszijde

Effectieve leden	Plaatsvervangende leden
Vanneste Philip	Voorzitter
Staelens Koen	1ste Plaatsvervangende voorzitter
Verstraete Geert	2de Plaatsvervangende voorzitter
Degryse Stefaan	
Decloedt Bart	

Samenstelling syndicale delegatie

De vakbondsleden van de syndicale delegatie worden aangeduid door hun centrales en staan dus vast.

Werknemersafgevaardigden

	Effectief syndicaal afgevaardigden	Plaatsvervangend syndicaal afgevaardigden
ACV	Johan Stragier	Cathy Vancoppenolle
	Danny Wallaert	Marnik Fieuw
	Natacha Swaenepoel	Antoon (Toon) Desimpelaere
	Tony Callewaert	Danny Vanhooren
		Mario Dobbels
ABVV	Patrick Schoonheere	Peter Vanthournout

Werkgeversafgevaardigden

Vanneste Philip	Afgevaardigd Beheerder
Koen Staelens	Algemeen Directeur

CAO's op ondernemingsvlak

- CAO van 02/07/2019 betreffende vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon voor oudere werknemers
- CAO van 02/07/2019 betreffende elektronische betaling van eco-cheques
- CAO van 02/05/2019 betreffende de winstdeelname
- CAO betreffende de permanentieregeling in het kader van de organisatie van een pechverhelpingsdienst, toepasselijk op het werknemerspersoneel tewerkgesteld in de afdeling orthopedie.
| CAO dd. 28/11/08, gesloten voor onbepaalde duur
- CAO betreffende de toepassing van de CAO van 28/03/06 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon voor oudere werknemers in de beschutte werkplaatsen. (de zogenaamde rimpeldagen).
| CAO dd. 15/01/07, gesloten voor onbepaalde duur.
- CAO betreffende de loonvoorwaarden, toepasselijk op de werknemers tewerkgesteld in Mariasteen vzw, enclave Reo-veiling te Roeselare.
| CAO dd. 14/11/05, gesloten voor onbepaalde duur.
- CAO betreffende de invoering van een recht op 5 jaar tijdskrediet, de modaliteiten voor de berekening van de drempel van 5% en het vastleggen van een plannings- en voorkeursmechanisme.
| CAO dd. 17/09/02, gesloten voor onbepaalde duur.
- CAO betreffende de loonvoorwaarden bij een tewerkstelling in "De Oude Melkerij" | CAO dd. 26/04/02, gesloten voor onbepaalde duur.
- CAO betreffende bepaling mandaten sociale verkiezingen.
| CAO dd. 10/01/00, gesloten voor onbepaalde duur.
- CAO betreffende winstdeelname
| CAO dd. 16/06/99, gesloten voor onbepaalde duur
- CAO dd. 01/06/2016, Case Ready – verschoven uurrooster
- CAO dd. 10/07/2020 (cao 32 bis), m.b.t. de regeling van de inbreng van de werknemers tewerkgesteld bij vzw Sociale Werkplaats Molendries in vzw Mariasteen.
- CAO dd. 7/05/2021, toekenning maaltijdcheques door VIA6 akkoord 24/03/2021

De bovenvermelde CAO's zijn ter inzage op de personeelsdienst.

VERBETERINGSPROCESSEN

Onze IT-dienst en de dienst digitalisering administratieve processen hebben opnieuw grote stappen gezet in digitale procesoptimalisatie. Een greep uit de realisaties en nieuw opgestarte projecten:

- Uitbreiding toepassingen WinShuttle ter ondersteuning van o.a. artikelcreatie in SAP en van andere processen binnen de commerciële dienst
- Data Exchange (EDI) met klanten en leveranciers: geslaagde realisatie bij een internationale klant; geslaagde opstart bij een leverancier. Deze basis benutten we voor verdere digitale data-uitwisseling met andere commerciële partners.
- Opstart WSE-project Connect-i-Dashboard; installeren low code platform en opmaak API.
Doel: connectie van (big) data vanuit onze diverse softwarepakketten via een API; creëren van een unieke besturing en bereiken van transparantie in de flows.
- Opstart ICON-project Schedule4FMS voor planning in de productie
- Opmaak registratie-app voor de Externe Diensten: wie doet wat wanneer en waar
- Verdere automatisatie actualisatie Kostprijzen in SAP
- Uitbesteding digitalisering instructies voor instelling machines via VR-bril
- Customizing in SAP voor vereenvoudiging, kwaliteitsverbetering en transparantie in Salescalculatie.
- Modulair digitaal platform voor opmaak (commerciële) contracten via PandaDoc
- Uitbreiding softwarepakket SynCore HR voor o.a. aanpak absentieïsme (Bradford), signalisatiesysteem werknemers via SMS, ...
- Uitbreiding en verbetering diverse Power BI-rapporten: Dashboard rapportering voorraadanalyses via Power BI; Digitalisering duurzaamheidsrapport via Power BI, ...

3 GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN



Er werd een innovatieve en ergonomische poetsmachine aangekocht waardoor onze poetsmedewerkers op een meer veilige en ergonomische manier kunnen poetsen.

C

MAATSCHAPPELIJKE WAARDEN



Maatschappelijke waarden

ISO 9001-2020

EPAL-licentie

Lasnorm EN 1090

Charter VCDO

GGHP & HACCP

A+-label

ISPM15

Certificaten

***Hotel



+43
Duurzaamheidsacties

Woon-werkverkeer



2022 - 2023
59% - 57%

2 Elektrische busjes
voor personenvervoer



2022 12% 2023 13%



14.105 uren
opleiding aan
1.017 medewerkers



QMS (QUALITY MANAGEMENT SYSTEM)

QMS (Quality management system)

Het Quality Management System, afgekort QMS, is één overkoepelend systeem waar verschillende afzonderlijke kwaliteitserkenningen/certificaten zijn ondergebracht.



De toegang tot ons QMS verloopt via de snelkoppeling “QMS” op uw bureaublad. Na het indrukken komt u op onderstaand tabblad terecht die toegang geeft tot documenten en procedures die gekoppeld zijn aan de respectievelijke onderwerpen vermeld op dit overzichtsscherm.

Kwaliteit

Doelstelling 2023 stond in het teken van het bestendigen en up-to-date houden van onze huidige erkenningen/certificaten. Onder andere werden ons ISO9001:2015, onze lasnorm EN1090 en ons ESPM15-certificaat met succes verlengd.

Hierbij een overzicht van onze huidige erkenningen/certificaten:

- Onze erkenning WSE. Hiervoor heeft Mariasteen gekozen voor een kwaliteitssysteem uit de markt, namelijk ISO9001:2015 WSE. De geldigheid van deze erkenning valt samen met de geldigheid van het ISO 2015-certificaat, betekent tot eind 2026.
- Lasnorm EN1090. Sedert juli 2014 moeten alle onderdelen van een dragende staalconstructie voorzien zijn van een CE-markering. Iedere leverancier die onderdelen van dragende staalconstructies fabriceert dient in het bezit te zijn van het EN1090 certificaat.
- GGHP & HACCP: Gids voor goede hygiënische praktijken & Hazard Analyses Critical Control Points. Normering inzake bewerken en behandelen van voedingswaren volgens Europees model.
- ISPM15-norm. Deze norm legt op dat houten verpakkingsmateriaal dat bestemd is voor de internationale handel moet worden thermisch behandeld. Deze behandeling moet ervoor zorgen dat er geen schadelijke organismen in het verpakkingshout kunnen aanwezig zijn, en langs deze weg worden verspreid.
- Voka Charter Duurzaam Ondernemen. Door deel te nemen aan het VCDO is het de bedoeling om “duurzaam ondernemen” te integreren in uw bedrijfsvoering. Met duurzaam ondernemen willen we aandacht hebben voor het omgaan met schaarse grondstoffen, zuinig energieverbruik, investeren in menselijk kapitaal, inspelen op de behoeftes van morgen, ... Met het charter timmer je ook aan de internationale reputatie van je bedrijf. Zo help je mee de zeventien duurzaamheidsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Natie te realiseren. Hiervoor werkt Voka samen met CIFAL (Flanders)/Unitar. Aangezien we dit jaar, in een tijdspanne van 3 jaar, doelstellingen hebben gerealiseerd binnen alle 17 SDG's, mochten we het UNITAR/CIFAL-certificaat in ontvangst nemen. In 2022 werden “de criteria waaraan nieuwe werken moeten voldoen” onder de loep genomen en volledig herwerkt. Belangrijk was om “het circulair verhaal” mee te nemen in de nieuwe herwerkte criteria.
- A++-label in ons hotel Middelpunt. Het A++-label is voor veel vakantiegangers belangrijke informatie om met een gerust hart een vakantie te boeken en er zeker van te zijn dat uw bestemming zeer goed scoort op gebied van toegankelijkheid.
- Hotel ***: ons hotel Middelpunt is door Toerisme Vlaanderen erkend als hotel***.

- EPAL-licentie: binnen Mariasteen beschikken we over een EPAL-licentie voor de reparatie van EURO-palletten.

Het is een uitdaging om als organisatie iedere dag beter te doen en verder te kijken naar de toekomst. Het is alvast duidelijk dat Mariasteen zowel in B2B, B2C als in B2G verder kwalitatieve producten en diensten wenst te leveren tegen een correcte prijs!

In 2023 werden de eerste stappen gezet om onze QMS-systeem onder te brengen in een SharePoint omgeving. Daarnaast wordt er verder gewerkt aan het project 'Connect-I-dashboard' rond het digitaliseren van alle kwaliteitsdocumenten en -registraties. Om de personeelsgegevens beter te kunnen beheren werd gekozen voor een nieuw personeelssoftware, nl. Mpleo. De transitie van de gegevens is volop bezig.

13 KLIMAATACTIE



Er werden in 2023 op onze site 6 extra laadpalen voorzien i.f.v. de verdere elektrificatie van ons eigen wagenpark en als service naar medewerkers met een elektrische wagen.

VOKA Charter Duurzaam Ondernemen

Door deelname aan het Voka Charter Duurzaam Ondernemen engageren we ons om in te stappen in een groep van organisaties die samen werken rond duurzaam ondernemen. Sinds 2017 werken we zo mee aan de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties.

Concreet betekent dit:

- Duurzaam ondernemen op een proactieve manier integreren in het bedrijfsbeleid en streven naar continue verbetering van de economische, sociale en milieuprestaties. Relevante prestatie-indicatoren uitwerken om de evolutie te meten en te evalueren en een duurzame organisatie na te streven.
- Oog hebben voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van ons bedrijf en inspelen op maatschappelijke evoluties en de regionale diversiteit.
- Continu werken aan de conformiteit met de sociale en de milieuwetgeving.

Op verschillende plaatsen in dit duurzaamheidsverslag illustreren we aan welke SDG's we hebben bijgedragen en welke acties we ondernamen.

In 2023 behaalden we voor de 15de keer op rij het VOKA charter duurzaam ondernemen.



BEELDVORMING

Mariasteen wil inzetten op een correcte beeldvorming t.a.v. sociale economie in het algemeen én naar de activiteiten, mogelijkheden en van Mariasteen in het bijzonder. Dit betekent permanent werken aan een correcte beeldvorming t.a.v. klanten, toekomstige werknemers, toeleiders, stakeholders en het ruime publiek.

In 2023 kwamen we naar buiten n.a.v. het 60 jarig bestaan van Mariasteen. Het thema van ons 60 jarig feestjaar betrof IMPACT.

- Impact van duurzame tewerkstelling voor 980 collega's die anders uit de boot dreigen te vallen van de maatschappij en niet de kansen zouden krijgen die ze vandaag hebben.
- Impact op het welzijn en een duurzame sterke verankering in het economisch weefsel van onze regio.

DUURZAAMHEID

Energie en verbruik

De economische terugval in industriële activiteiten, vooral in het najaar 2023, drukten niet alleen op de tewerkstelling en het rendement, maar zorgden tegelijkertijd voor druk op de kostprijs energie per gepresteerd uur ondanks het lager verbruik. Productiegebouwen moeten sowieso worden verwarmd, al is de bezetting werknemers er lager.

13 KLIMAATACTIE



In het Buurtwinkeltje (winkel en broodjeszaak) worden regelmatig broodjesmanden besteld voor allerlei vergaderingen (intern of extern) en evenementen. Voorheen werden schotels ingepakt in plasticfolie. Deze werden vervangen door herbruikbare broodjesmanden met een deksel. Hierdoor sparen we jaarlijks 150 meter plasticfolie uit.

Elektriciteit

Met een verbruik in 2023 van 941 MWh situeert onze grootse productie-site Metaal & Montage zich op het laagste verbruik sedert vijf jaar dit we-

gens de lagere economische activiteit en dito minder benutting van het machinepark.

Hetzelfde fenomeen, maar nog meer geaccentueerd, zien we terug bij onze Houtafdeling te Roeselare. Waar we in 2022 nog 591 MWh en in 2021 zelfs 678 MWh verbruikten, belanden we in 2023 op 522 MWh.

Wat elektriciteit betreft merken we echter dat de impact van de kost op onze omzetten sterk meevalt. De definitieve keuzes naar uitrol daarvan implementeren we vanaf 2023.

● KWh / BO

● KWh / NO



Afb. 30: Elektriciteit t.o.v. bruto- & netto-omzet Metaal & Montage

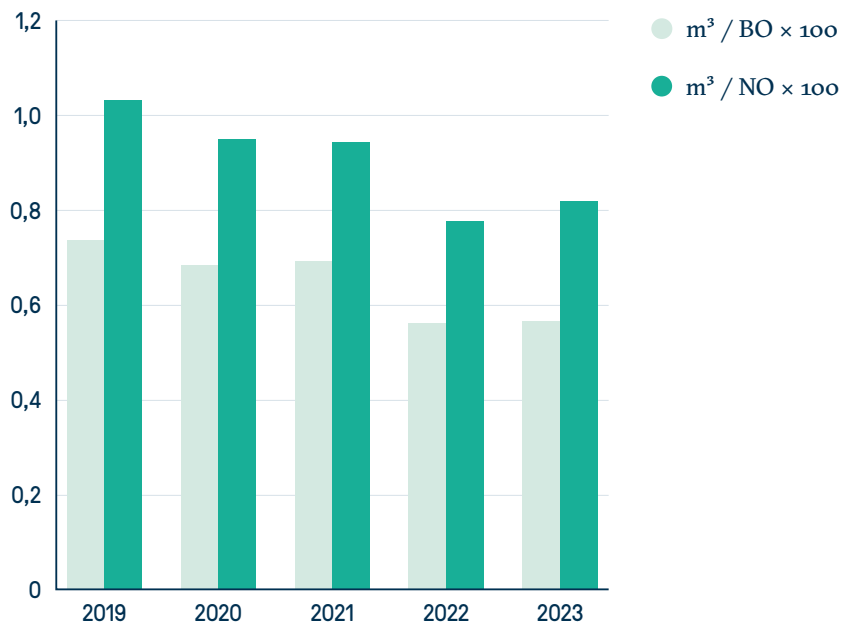


Afb. 31: Elektriciteit t.o.v. bruto- & netto-omzet Houtafdeling

Gas

In onze Houtafdeling verwarmen we met onze eigen brander houtrestafval, waardoor er geen extra verwarmingskosten in kaart moeten worden gebracht.

Bij onze site Metaal & Montage echter merken wij een kentering in de daling verbruik t.o.v. de gerealiseerde omzet. Een daling is nochtans een normale tendens gelet op de geïndexeerde omzetcijfers die ook geïmpacteerd zijn door gestegen grondstofprijzen.



Afb. 32: Gas t.o.v. bruto- & netto-omzet Metaal & Montage



13 KLIMAATACTIE
 In alle bureaus van onze afdeling Metaal & Montage werd de verlichting vervangen door led-lampen. Hiervoor moesten een andere armatuur worden geplaatst. In totaal schatten we een besparing van 35%.

Water

Het aandeel waterverbruik op onze omzetten blijkt redelijk stabiel; in onze Houtafdeling kennen we wel een lichte stijging.



Afb. 33: Water t.o.v. bruto- & netto-omzet Metaal & Montage



Afb. 34: Water t.o.v. bruto- & netto-omzet Houtafdeling

In 2022 werd een projectopdracht uitgeschreven, gericht aan studenten-stagiairs van het 3de jaar TEW van de KULAK. Dit resulteerde in 2023 in de aanschaf van een nieuw digitaal monitoringsysteem. Het monitoring-systeem is momenteel reeds in gebruik, maar nog in testfase

Daarbij wordt vooral gefocust op het meten en weten van:

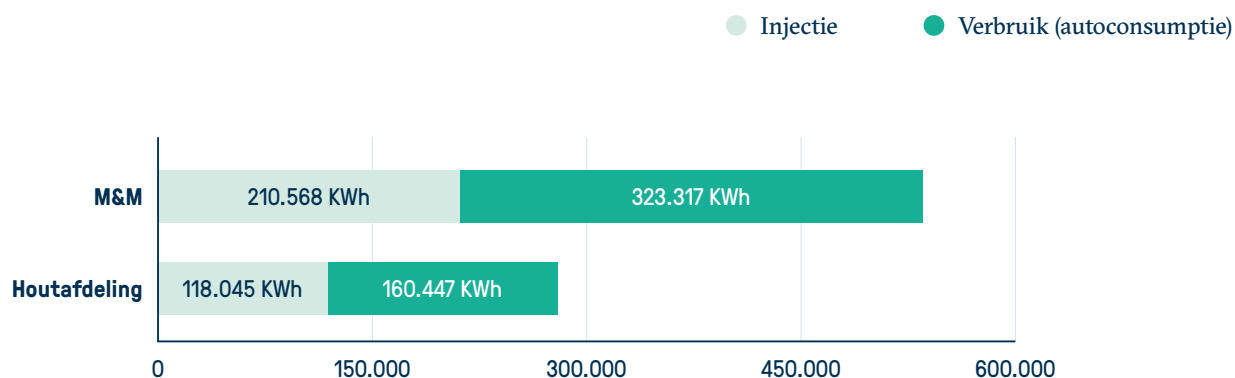
1. (interne) doorfacturaties
2. Snelle aanpak anomalieën in verbruiken, zowel naar schade als naar verbruik o.b.v. boordtabellen, grafieken en KPI's
3. Inzicht verwerken voor het gefundeerd nemen langetermijnbeslissingen

Tijdens 2023 analyseerden we via ROI-studies de behoefte aan extra zonnepanelen. Dit leidde tot de beslissing om extra zonnepanelen te leggen op de luifel van onze Houtafdeling.

Tegelijkertijd onderzochten we het nut van energiedelen met onze zuster-vzw Dominiek Savio.

2023 werd ook het jaar waar we extra investeerden in 8 bijkomende laadpalen.

Groene energie



Afb. 35: Productie zonnepanelen



Transport onze medewerkers

Vervoerswijze	Aantal	Afstand	Aantal
Auto	559	< 5 km	79
Bus Mariasteen	133	< 10 km	533
Fiets	128	< 15 km	169
Bromfiets	63	< 20 km	85
Gemengd	17	< 25 km	47
Tram	25	< 30 km	49
Overige	55	> 30 km	18
Totaal	980	Totaal	980

Afb. 36: Transport medewerkers vervoerswijze en afstand

Het overgrote deel van onze werknemers komt met de wagen. Dagelijks maken ca. 128 mensen gebruik van onze gratis pendeldienst.

Via een groepsaankoop elektrische fietsen kunnen de medewerkers aan een zeer voordelig tarief een elektrische (Belgische) fiets aanschaffen. Voor medewerkers die de kostprijs niet in één keer kunnen betalen – is een afbetalingsplan mogelijk via hun loon. Mariasteen schiet dan het aankoopbedrag voor en de medewerkers lossen dit – renteloos – af via afhouding van hun loon. Zo krijgen medewerkers de kans om toch een elektrische fiets aan te schaffen. Woon-werkverkeer via de fiets is voordelig op vlak van vergoeding, maar evenzeer een win voor de gezondheid van onze mensen en voor het klimaat. Een win-win-win dus.

Ecologische poetsproducten en circulair beheer afvalstroom

Bij onze poetslijn gingen we in zee met onze leverancier voor het gebruik van ecologische poetsproducten voor het dagelijks en periodiek onderhoud (Green care professional). De lege flessen worden gerecupereerd en via onze leverancier hergebruikt. De leverancier werkt met een cradle-to-cradle certificaat. Lege flessen worden opgehaald bij levering van de nieuwe. In 2024 zullen we pas echt weten hoeveel flessen we hiermee uitsparen.



Bij onze poetslijn gingen we in zee met onze leverancier voor het gebruik van ecologische poetsproducten voor het dagelijks en periodiek onderhoud. De lege flessen worden gerecupereerd en via onze leverancier hervuld.

D

JAAROVERZICHT EN VOORUITBLIK

Beleid en strategie

In 2023 verwelkomden we 2 nieuwe directieleden. Stefaan Degryse startte op 1/1/2023 als de nieuwe eindverantwoordelijke HR. Hij stuurt de verschillende HR diensten aan (Payroll, Instroom & Ontwikkeling en de sociale dienst) en geeft met zijn team vorm aan de diverse HR processen.

Karen Verhille vervoegde op 11/09/2023 het directieteam als Eindverantwoordelijke Finance en nam de fakkel over van Geert Verstraete die vanaf 1/1/2024 deeltijds aan de slag gaat als Eindverantwoordelijke Administratieve Processen.

Met de keuze voor deze twee jonge mensen wil Mariasteen zich alvast voorbereiden op de toekomst.

Mariasteen blijft ook verder inzetten op digitalisering omdat we ervan overtuigd zijn dat dit essentieel is voor het voortbestaan en de groei van ons bedrijf. In een steeds meer gedigitaliseerde wereld moeten we deze technologie omarmen en de relaties met onze klanten en medewerkers versterken. Dit uit zich in het digitaliseren van onze personeelsdossiers en diverse personeelsprocessen, alsook in een digitaliseringsproject (met steun van Vlaanderen) in planning en productiesturing binnen onze grootste site Metaal&Montage.

Economisch hadden we een moeilijk jaar. Als bedrijf werken we samen met klanten die wereldwijd actief zijn en de impact van de energiecrisis, de oorlogen in Oekraïne en het Midden Oosten goed voelen. Bij aantal van onze klanten daalde het orderboek drastisch met als gevolg dat wij als toeleverancier mee de dalende trend voelen. De tweede jaarhelft van 2023 had dit een zeer grote impact op onze sociale missie om duurzame tewerkstelling te organiseren. Met de nodige veerkracht hebben we alternatieven gezocht in opleiding, vorming maar ook nieuwe activiteiten en de verder groei in B2G en B2C.

Een voorbeeld hiervan is de sterke groei in de externe diensten Groen, Poetslijn, Schilder & Klus van 128 naar 160 Werknemers.

Door veerkracht de vele inspanningen en positieve evoluties konden we het werkjaar 2023 toch afsluiten met een groei in tewerkstellingscijfers en behoorlijk bedrijfsresultaat.



Sociale doelstelling

Fit³ enkele geslaagde groepsactiviteiten

Vanuit de werkgroep Fit³ wordt naast mentaal welzijn, gezonde voeding, gezond leefmilieu, roken, drugs en alcohol beleid bijzonder ingezet op sport en beweging. Er waren verschillende groepsactiviteiten georganiseerd waarbij collega's het sportief tegen elkaar konden opnemen. Zo organiseerden we in 2023 een Dartstornooi, pingpong toernooi, een KUBB toernooi en een initiatie les BMX fietsen bij onze burens op het terrein.



60 jaar Mariasteen en krak van Mariasteen

In kader van ons 60 jarig bestaan organiseerden we verschillende evenementen. Één was het gezinsfeest voor al onze medewerkers en hun familieleden. Het werd een zomerse dag met animatie en ontspanning, voor iedereen wat. De paardenpiste op onze Hoeve ter Kerst werd voor de gelegenheid omgetoverd tot een evenementenhal.

In de aanloop naar het gezinsfeest werd een verkiezing tot krak van Mariasteen georganiseerd. Het startschot van deze verkiezing werd gegeven op de Complimentendag van 1 maart. In verschillende rondes werden mensen genomineerd in verschillende categorieën en uiteindelijk kwamen we tot 6 verkozen KRAKS!



WIE WORDEN DE KRAKS VAN MARIASTEEN?
 Nomineer je collega's! We zoeken 6 kraks!

Ik (naam:) nomineer volgende collega of collega's
 (je kan 1 iemand nomineren per categorie - max 6)

Krak in	naam collega	waarom
<input type="checkbox"/> Orde en netheid		
<input type="checkbox"/> Aanwezigheid		
<input type="checkbox"/> Positiviteit		
<input type="checkbox"/> Flexibiliteit		
<input type="checkbox"/> Werklust		
<input type="checkbox"/> Zorgzaamheid		

Inschrijven tegen 15 april bij de afdeling Mariasteen, je chief of content Mariasteen



Lancering Gepensioneerdenkring van Mariasteen

Op het gezinsfeest werd de opstart van een gepensioneerden werking aangekondigd. Een aantal gepensioneerde medewerkers van Mariasteen gaven zich op als vrijwilliger om een aantal activiteiten per jaar te organiseren met en voor gepensioneerde medewerkers. De eerste activiteit in oktober was alvast een schot in de roos met 96 deelnemers.



Economisch middel

60 jaar Mariasteen

Op 30 september vierden we ons 60-jarig bestaan met een speciaal klantenevent. Het programma begon met een warme verwelkoming door Patricia Adriaens, de Voorzitter van het Bestuursorgaan van Mariasteen.

Op dit klantenevent wilden we de historische mijlpalen van het 60 jarig bestaan van Mariasteen illustreren. We deden dit door inspirerende video's over onze geschiedenis en vooral door de impact van tewerkstelling op onze mensen duidelijk in de kijker te zetten. 60 jaar impact op mens, economie en samenleving. Koen Staelens Directeur van Mariasteen, deelde vervolgens zijn visie op Mariasteen in 2023 en keek al uit naar de toekomst van Mariasteen in 2033.

We mochten op onze klantenevent ook Dirk Vanderpoorten ontvangen, Secretaris Generaal van het Departement Werk en Sociale Economie. Hij schetste de evolutie van maatwerk en omschreef de rol van Mariasteen hierin.

Ook Dirk Torfs, Manager Strategic Projects and Stakeholdermanagement bij Flanders Make, belichtte zijn visie op de toekomst van de maakindustrie en de rol van maatwerkbedrijven hiering.

Na een boeiend panelgesprek, gemodereerd door Jochanan Eynikel (Business Philosopher bij Etion), tussen Evelien Vanhooren, Rita Demaré, Peter Verbrugge, Dirk Vanderpoorten, Geert Ostin en Dirk Torfs, werden alle klanten uitgenodigd op een rondgang door onze bedrijfseenheid Metaal en Montage. De nieuwste



technologische ontwikkelingen en innovatieprojecten werden in de kijker gezet.

We mochten het event afsluiten met een smakelijke netwerkreceptie in De Oude Melkerij.

Het was een onvergetelijk evenement dat de rijke geschiedenis, het heden en de toekomst van Mariasteen op een inspirerende manier belichtte.

Connect-i-dashbord

Met de steun van Vlaanderen – WSE – konden we de afgelopen 2 jaar werken aan een groot digitaliseringsproject binnen onze bedrijfsentiteit Metaal & Montage. Het project vindt zijn oorsprong in een grote nood aan duidelijker beeld op de productiefloor. Dit is zowel een interne nood naar beheersbaarheid van het productieproces en een vereenvoudiging op de werkvloer. De complexiteit en variabiliteit van de vragen/orders is gestegen de laatste jaren én na COVID is de druk op de grondstoffentoelevering gestegen. De oude manier van werken is niet houdbaar, zowel op de werkvloer voor de doelgroepmedewerkers (we moeten het proces dus eenvoudiger maken) als voor het productie-apparaat (we moeten het proces van productieplanning beheersbaarder en overzichtelijker maken). Het is evenzeer ingegeven door externe klanten, die in post-COVID tijd nog meer zoeken naar lokaal verankerde betrouwbare toeleveranciers waarmee ze een real-time data-connectie kunnen leggen.

Vandaar de keuze om een GECONNECTEERD, INTERACTIEF, DASHBOARD te ontwikkelen naar medewerkers en klanten. (CONNECT-I-DASHBOARD).

Hierbij wordt alle beschikbare data (realtime grondstofstromen, productiedata, personeelsdata, kwaliteitsdata, etc) gecapteerd, geconnecteerd (dmv een low code platform), gedigitaliseerd en gevisualiseerd om het werk eenvoudiger en gebruiksvriendelijker te maken op de werkvloer.

Dus door middel van een low code platform – met uiting in visuele interactieve dashboards & APPS werd ingezet op

- Data captatie, registratie en digitale dataconnectie van bestaande data – deze realtime te connecteren en beschikbaar te maken.
- Automatisatie en digitalisering van een aantal processen – vervangen van een aantal manuele en papieren flows naar digitale en realtime beschikbare informatie.
- Visualisatie naar werkvloer, operatoren, werkleiders, planners, verkoop en klanten – de geconnecteerde data wordt in een digitale flow visueel toegankelijk én interactief gemaakt voor de werkvloer, interne opvolging en communicatie naar onze klanten.

Het project werd reeds uitgerold voor enkele klanten en wordt in de eerste maanden van 2024 uitgerold naar al onze klanten.

Digiwerk – project om een nieuw business model te verkennen

In 2023 verkenden we een nieuwe activiteit voor de maatwerkers van Mariasteen. We hebben een afdeling Digiwerk opgericht en voornamelijk digitaliseringsservices aanbieden aan bedrijven en organisaties. Met een team van maatwerkmedewerkers kunnen we op heden dossiers digitaal archiveren voor onze partners. We kunnen met enige trots meegeven dat we in 2023 1,18 miljoen pagina's hebben gedigitaliseerd voor verschillende klanten.

Anderzijds zien we ook allerlei AI toepassingen waar onze maatwerkers kunnen bij helpen, zo hebben we 2023 beelden geannoteerd voor diverse bedrijven.

Maatschappelijk engagement

Elektrificatie vloot Mariasteen en 2de groepsaankoop elektrische fietsen

De elektrificatie werd ingezet. Er werden drie elektrische wagens aangekocht voor dienstverplaatsingen. De poolwagens zullen op korte termijn vervangen worden door full electric wagens. Er werden op de verschillende sites reeds 12 laadpalen voorzien voor de bedrijfswagens van Mariasteen en Dominiek Savio. 8 laadpalen zijn ook publiek toegankelijk waarbij werknemers en de burens hun elektrische wagen kunnen opladen.

We tekenden in op de oproep 'Investerings in een duurzame en groene mobiliteit in de sociale economie' en kochten met de hulp van Vlaanderen twee elektrische personenwagens (8+1) waarmee we personenvervoer van- en naar enclaves kunnen organiseren.



Groepsaankoop en voorfinanciering elektrische fietsen

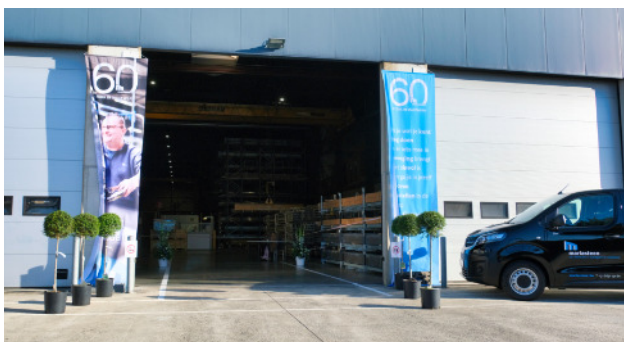
In het voorjaar heeft Mariasteen gekozen voor een groepsaanbod van elektrische fietsen naar alle medewerkers. Met deze actie willen we het fietsen stimuleren maar ook een alternatief bieden voor het woon- werk verkeer van onze medewerkers. Medewerkers konden kiezen voor een directe aankoop of een aflossingsplan. Deze actie was met de verkoop van 50 e-bikes een groot succes.

Er werd een challenge bepaald voor alle medewerkers van Mariasteen – om in de twee zomermaanden – met alle woon-werk verkeer rond de wereld te kunnen fietsen. Deze challenge werd ruimschoots behaald met 50.075 gefietste kilometers. Alle fietsers werden beloond met een reflecterend jasje van Mariasteen om veilig naar het werk te kunnen komen.



Open Bedrijvendag

We namen voor de tweede keer deel aan VOKA Open Bedrijvendag. Hierbij werden onze deuren open gezet voor alle geïnteresseerden. Ook hier wilden we naar aanleiding van ons 60 jarige bestaan een andere stakeholder groep betrekken. We mochten 1500 bezoekers ontvangen.



WERKINGSVERSLAG 2023

01/01	Opstart Stefaan Degryse als Eindverantwoordelijke HR
09/01	Opstart werkgroep feestjaar 60 jaar Mariasteen
21/01	Nieuwjaarsreceptie
31/01	Infovergadering
03/02	Fit ³ actie – eerste dartstornooi Mariasteen
15/02	Goedkeuring Sociaal ondernemen – innovatieoproep 2022 – digital services op maat
24/02	Opstart TvT Welzijn en Welbevinden
14/02	Valentijnsactie – jobs met een hart
01/03	Complimentendag en lancering verkiezing krak van Mariasteen
02/03	Beslissing tijdelijke uitbreiding contingent AMA trajecten van 16 → 26
24/03	Aanwezigheid op jobbeurs Kortrijk
19/04	Geslaagde audit VOKA Charter Duurzaam ondernemen
27/04 – 28/04	Bedrijvencontactdagen
15/06	Uitreiking VOKA Charter Duurzaam ondernemen
09/07	Familiefeest 60 jaar Mariasteen
09/07	Lancering nieuwe werkgroep voor gepensioneerden Mariasteen.
31/07	Goedkeuring project mbt oproep 'Investerings in een duurzame en groene mobiliteit in de sociale economie' (aankoop elektrische personenwagens 8+1 en 15 elektrische fietsen voor uitleenpoule)
11/09	Start Karen Verhille als Financieel Eindverantwoordelijke
27/09	Klantenevent 60 jaar Mariasteen
01/10	Open bedrijvendag
22/11	Geslaagde ISO audit
13/12 – 14/12	Bedrijvencontactdagen

VOORUITBLIK NAAR 2024

Beleid en strategie

Mariasteen is historisch al vele jaren actief als toeleveranciers in de maakindustrie. Met onze B2B activiteiten zijn we op de site in Gits gespecialiseerd in het vervaardigen van aluminium onderdelen en producten voor de bouwsector, machinebouw, agro-, automobiel-, meubel- en verlichtingsindustrie. In onze houtafdeling ligt de focus op het vervaardigen van verpakkingsgoederen zoals kisten, kratten en maatpallets voor diverse toepassingen in de maakindustrie. De tweede jaarhelft van het vorige werkjaar was door de aanhoudende oorlog in Europa en de ontwikkeling in het Midden Oosten niet zo als verwacht. Het orderboek daalde, er was tijdelijke werkloosheid waar noodzakelijk en het voorziene budget werd niet gehaald. Als organisatie verwachten dat deze situatie bij vele van ons klanten verder zal aanhouden. Het gevolg is dat het orderboek in 2024 voor onze B2B activiteiten zeker onder druk zal komen te staan. We budgetteren alvast geen groei en zoeken naar nieuwe activiteiten en klanten in andere sectoren en markten binnen Europa.

In B2G willen we de komende jaren met onze externe diensten Groen, Poets, Schilder & klus verder groeien en ons nog sterker lokaal gaan verankeren bij lokale overheden, scholen, sociale huisvestingsmaatschappijen, ziekenhuizen en zorginstellingen. Door hier op in te zetten kunnen we extra tewerkstelling voor kansengroepen organiseren en onze sociale missie waarmaken.

In ons toerisme project Middelpunt te Middelkerke en de drie horeca activiteiten in Gits Molendries, Eetcafé Hoeve Ter Kerst en De Oude Melkerij willen we verder investeren in omkadering en infrastructuur zodat we duurzaam kunnen bestendigen in het segment B2C.

Sociale doelstelling

Eerst en vooral zijn we een organisatie met een sociaal doel en dat is tewerkstelling creëren voor kansengroepen binnen de regio Midden West-Vlaanderen. Binnen dit domein hebben we vier speerpunten (Duurzame tewerkstelling, Trajecten op maat, Welbevinden medewerkers, Veiligheid). De komende twee jaren willen we speciaal inzetten op het *welbevinden* van al onze medewerkers in de organisatie.

De ingeslagen weg van 2023 willen we verder operationeel uitrollen in alle afdelingen en voorzien we bijzondere inspanningen voor de implementatie van Whiteboard techniek en 5 minute meetings.

Om het welbevinden van onze medewerkers te bevorderen investeren we ook in een nieuw *HR software pakket* die het mogelijk maakt om via een digitaal platform gemakkelijk te communiceren met onze medewerkers. Dit in beide richtingen zowel van management naar medewerkers maar ook omgekeerd. Met de software tool MPLEO willen we dit in 2024 verder

implementeren en krijgt het HR web-platform verder vorm voor al onze medewerkers.

Economisch middel

Uiteraard hebben we om ons sociaal doel te bereiken economische activiteiten nodig. Dit is het middel om het doel te bereiken en een volwaardig inkomen te voorzien voor als onze medewerkers. Dit willen we vanzelfsprekend de komende jaren verder realiseren en hebben hiervoor drie speerpunten (Rendement, Organisatiestructuur, Innovatie en verbeterprocessen).

Om de groei in B2G hebben we binnen *Organisatiestructuur van de externe diensten* gekozen om te werken met de erkenning van erkend aannemer dit binnen Groen, Schilder & Klus. Door deze erkenning kunnen inschrijven en meedingen aan openbare aanbestedingen binnen onze regio.

Binnen het B2B segment investeren we strategisch verder in het project Schedule4FMS en willen we de *innovatie* van AI omarmen en implementeren in de planningstools van de B2B afdelingen in ons bedrijf. Het is duidelijk dat technologie en digitaliseren de komende jaren een grote impact zal hebben op productie bedrijven en de tewerkstelling in de maakindustrie. Door te investeren in Industrie 5.0 willen we technologie omarmen naast onze medewerkers en zullen we ons wapenen voor de toekomst.

Maatschappelijk engagement

In de toekomst zullen we binnen onze erkenning als maatwerkbedrijf verder ons maatschappelijk engagement opnemen met de drie voorziene speerpunten (Kwaliteit garanderen, Duurzaam te ondernemen en werken aan onze beeldvorming).

We zullen alvast verder investeren om onze diverse ISO kwaliteitslabels te behouden en de CO2 uitstoot van ons bedrijf te reduceren. Op het investeringsbudget voorzien we de verdere elektrificatie van onze bedrijfsvoertuigen en heftrucks, extra zonnepanelen en laadpalen. Uiteraard zetten we ook in op de op het verder behalen van het Unitar Certificaat SDG Pioneer & VOKA Charter Duurzaam Ondernemen.

Qua beeldvorming en communicatie leggen we de focus de komende jaren op sociale media van onze verschillende merken.

In 2024 bestaat ons project Hoeve Ter Kerst 20 jaar en leggen we de focus op de samenwerking en het netwerk rond deze realisatie maar in het bijzonder ook op de beleving, inclusie en integratie.

GRI INDEX

Indicator	Omschrijving	Pagina
Strategie en Analyse		
G4-1	Verklaring van de leidinggevende over het belang van duurzaamheid voor de organisatie en/of de strategie hiervoor	10
Organisatieprofiel		
G4-3	Naam van de organisatie	9-17
G4-4	Voorstelling van de produkten en/of diensten	9-17, 41-49
G4-5	Locatie van het (hoofd)kantoor	8
G4-6	Land waar de organisatie actief is (en aantal indien meerdere)	8, 41-49
G4-7	Eigendomstructuur en rechtsvorm	16-17
G4-8	Afzetmarkten (geografische verdeling, sectoren die worden bediend en soorten klanten/begunstigden).	41-49
G4-9	Omvang van de organisatie (bv. aantal werknemers, totale omzet, aantal verwerkte producten of geleverde diensten,...)	20, 41-45
G4-10	Verdere informatie over werknemers: type contract (vast, interim, zelfstandigen...), geslacht	23-30
G4-11	% van de werknemers die onder een CAO vallen	21-31
G4-12	Beschrijving van de keten waarin de organisatie actief is (voor de belangrijkste producten of diensten)	44
G4-13	Significante veranderingen tijdens de verslagperiode wat betreft omvang, structuur of eigendom	3, 17, 41-49
G4-14	Beschrijving toepassing 'voorzorgprincipe'	56-58
G4-15	Overzicht van labels of charters die de organisatie heeft	14, 56, 58
G4-16	Overzicht van organisaties, initiatieven of platformen waar de organisatie lid van is	57-58
Materiële aspecten en Afbakening		
G4-17	Toepassingsgebied van het verslag (uit welke entiteiten bestaat de organisatie en worden ze allemaal meegenomen in het verslag?)	8-9, 44
G4-18	Beschrijving tot stand komen van rapport (identificatie van materiële MVO-thema's)	3, 8-9, 14-15, 58

Indicator	Omschrijving	Pagina
Materiële aspecten en Afbakening		
G4-19	Overzicht materiële duurzaamheidthema's	14-58
G4-20	Overzicht van materiële duurzaamheidthema's die intern (binnen de organisatie) gelden	10-15
G4-21	Overzicht van materiële duurzaamheidthema's die extern (buiten de organisatie) gelden	15-16
Stakeholder betrokkenheid		
G4-24	Lijst van groepen belanghebbenden die de organisatie heeft betrokken	14-15
G4-26	Benadering van het betrekken van belanghebbenden, waaronder de frequentie ervan per type en groep belanghebbenden.	16, 51-56
Verslagprofiel		
G4-28	Verslagperiode (bv. fiscaal jaar of kalenderjaar) waarop de verstrekte informatie betrekking heeft.	3, 14
G4-30	Verslaggevingscyclus (jaarlijks, tweejaarlijks, etc.)	3, 14
G4-31	Contactpunt voor vragen over het verslag of de inhoud ervan	80
G4-32	Niveau van rapport en verwijzing naar externe verificatie (indien van toepassing)	11, 14
Bestuur		
G4-34	Beschrijving van de bestuursstructuur van de organisatie. Geef aan welke verantwoordelijk zijn voor economische, milieu en sociale impacten van de organisatie.	13-17
Ethiek en Integriteit		
G4-56	Beschrijving van de waarden, (gedrags-)normen, principes van de organisatie	10-15
Categorie Economie /economische prestaties		
G4-EC1	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd	41-45
G4-EC4	Significante financiële steun van een overheid	31, 42
Categorie Milieu/Energie		
G4-EN3	Energieverbruik binnen de organisatie	59-62
G4-EN5	Energie intensiteit	59-62

Indicator	Omschrijving	Pagina
Categorie Sociale prestatie indicatoren/arbeidsomstandigheden		
G4-LA1	Totale personeelsbestand naar type werk, arbeidsovereenkomst en regio	22-31
EXTRA	Kwaliteit van de arbeid	32-40
G4-LA6	Letsel-, beroepsziekte-, uitvaldagen- en verzuimcijfers en het aantal werkgerelateerde sterfgevallen per regio en geslacht	38-40
G4-LA9	Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteedt aan opleidingen, onderverdeeld naar werknemerscategorie	32-34
G4-LA10	Programma's voor competentie management en levenslang leren die de blijvende inzetbaarheid van medewerkers garanderen en hen helpen bij het afronden van hun loopbaan	32-34
G4-LA11	Percentage medewerkers dat regelmatig wordt ingelicht omtrent prestatie- en loopbaanontwikkeling, naar geslacht en type werknemer	32-34
G4-LA12	Samenstelling van bestuurslichamen en onderverdeling van medewerkers per categorie, naar geslacht, leeftijdsgroep, het behoren tot een bepaalde maatschappelijke minderheid en andere indicatoren van diversiteit	16-17
G4-S02	Operaties met significante huidige en mogelijke negatieve impacten op de lokale gemeenschap	38-40

LIJST VAN AFBEELDINGEN

Afbeelding 1	Voorstelling doelstellingen en missie/visie van Mariasteen
Afbeelding 2	Gerichte dynamiek missie en visie
Afbeelding 3	Participatieladder (Werk.be) en Participatieslang (POM West-Vlaanderen)
Afbeelding 4	Voorstelling strategische doelstellingen en speerpunten
Afbeelding 5	Verbeterproces
Afbeelding 6	Overzicht SDG's - Sustainable Development Goals
Afbeelding 7	Organigram
Afbeelding 8	Waarden en attitudes medewerkers
Afbeelding 9	Alle medewerkers bij Mariasteen (payroll en niet-Payroll) op de participatieladder
Afbeelding 10	Detail overzicht tredes
Afbeelding 11	Aantal medewerkers verdeling per M/V
Afbeelding 12	VTE verdeling per M/V
Afbeelding 13	Overzicht aantal medewerkers per jaar en per leeftijdscategorie
Afbeelding 14	Aantal medewerkers met een erkenning
Afbeelding 15	Verhouding arbeiders en bedienden
Afbeelding 16	Verhouding progressieve tewerkstelling
Afbeelding 17	Aantal langdurig zieken
Afbeelding 18	Evolutie Instroom
Afbeelding 19	Verdeling Deeltijds en voltijdse tewerkstelling
Afbeelding 20	Deeltijdse tewerkstelling - vergelijking M/V
Afbeelding 21	Gepresteerde uren
Afbeelding 22	Verhouding directe en indirect gepresteerde uren
Afbeelding 23	Werkloosheid
Afbeelding 24	Absenteïsme
Afbeelding 25	Erkenning en capaciteit
Afbeelding 26	Evolutie frequentiegraad
Afbeelding 27	Evolutie ernstgraad
Afbeelding 28	Evolutie Omzet
Afbeelding 29	Aantal medewerkers per afdeling
Afbeelding 30	Verbruik elektriciteit, water en gas in de afdeling Metaal & Montage in Gits
Afbeelding 31	Verbruik elektriciteit en water in de houtafdeling in Roeselare
Afbeelding 32	Gasverbruik t.o.v. bruto- & netto-omzet in afdeling Metaal & Montage
Afbeelding 33	Waterverbruik t.o.v. bruto- & netto-omzet in afdeling Metaal & Montage
Afbeelding 34	Waterverbruik t.o.v. bruto- & netto-omzet in Houtafdeling
Afbeelding 35	Productie zonnepanelen
Afbeelding 36	Transport medewerkers (vervoerwijze en afstand)

Contactgegevens

- | | |
|---|--|
| → Mariasteen
051 230 811
mariasteen.be | → Molendries
051 23 09 99
molendries.be |
| → De Oude Melkerij
0496 12 02 30
deoudemelkerij.be | → Middelpunt
059 30 70 70
middelpunt.be |
| → Hoeve Ter Kerst
0473 60 12 26
hoeveterkerst.be | → Groep Gidts
051 230 611
gidts.be |

Colofon

Redactie en eventuele vragen:
koen.staelens@mariasteen.be
Tel 051/230 811

Ontwerp en opmaak: Bauke van der Laan
Illustratie cover: Eleni Debo
Ontwerp visuals: Ahmed Aburok



Vestiging Metaal & Montage
Vestiging Hout
Vestiging Tielt

Mariasteen vzw

Koolskampstraat 39b · 8830 Gits

tel. +32 (0)51 230 811

BTW BE407 079 207

Bollestraat 21a · 8830 Gits

Bruggesteeweg 571 · 8800 Roeselare

Plantinstraat 6 · 8700 Tielt

info@mariasteen.be

mariasteen.be