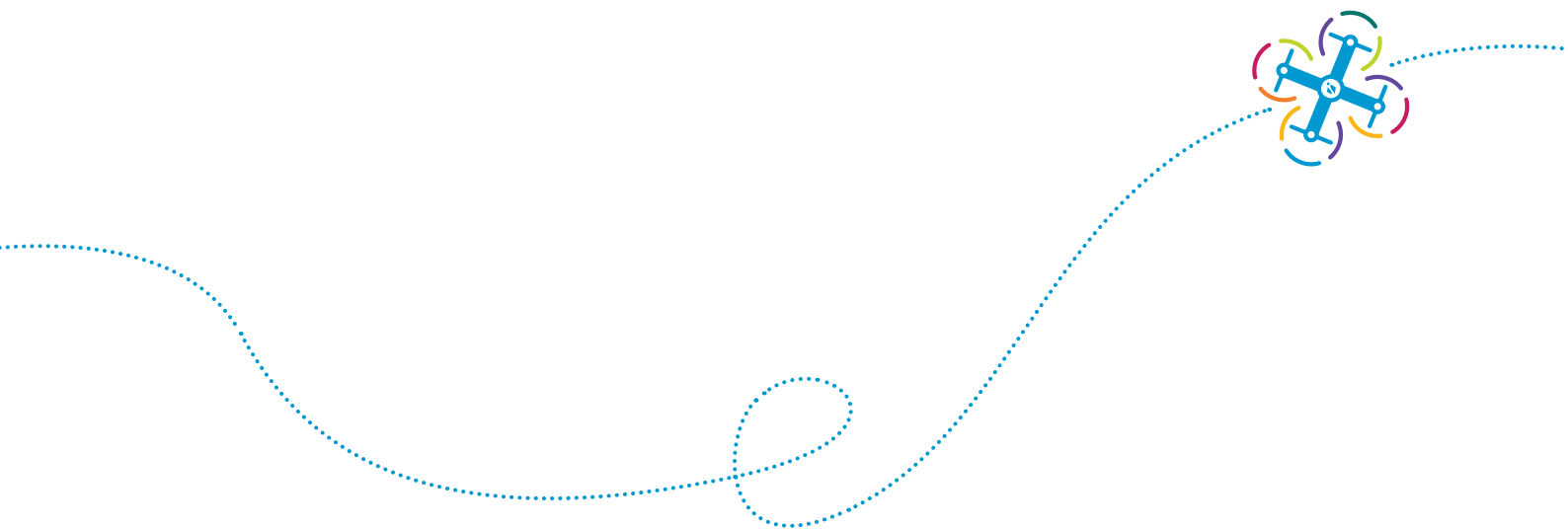


Hoe we zorgen voor welzijn rondom ons



DUURZAAMHEIDSVERSLAG 2023



A decorative dotted blue line that starts on the left, curves down and then up, framing the main title.

Hoe we zorgen voor welzijn rondom ons

DUURZAAMHEIDSVERSLAG 2023

INHOUD

Inleiding	Voorwoord door CEO Lode Godderis	9
	Als cirkels in het water	11
	Onze missie: <i>optimising work environments</i>	13
	Kerncijfers 2023	15
	Financiële resultaten 2023	16
	Introductie	19
Werknemers	Aan de slag	20
	Autonomie en flexibiliteit	21
	Hoe we bij IDEWE het welzijn van onze werknemers ondersteunen	23
	Bouwen aan een sterk werkgeversmerk	25
	Introductie	29
Organisatie	Individuele preventie	30
	IDEWE ondersteunt de gezondheid en het welzijn van bijna 873.000 werknemers	31
	My IDEWE Personal: digitaal welzijnsplatform voor werknemers	32
	Gezondheidstoezicht van de toekomst	33
	Griepcampagne sensibiliseert en overtuigt werknemers van vaccinatie	34
	Collectieve preventie	36
	Onze inzet voor collectieve preventie	37
	Hoe implementeer je groene methanol veilig in de logistieke sector?	38
	Health Week bij IKEA	39
	Veilige bedrijfscultuur als prioriteit	39
	IDEWE lanceert aanbod 'breinvriendelijk werken en deconnectie'	40
	Opleidingen	42
	IDEWE Academy: hybride EHBO-opleiding	43
	Opleiding Ability management zorgt voor een sterk aanwezigheidsbeleid	44
	STORY: Vertrouwen vormt de basis van een goede re-integratie	45
	Kennis en innovatie	48
	Testcase met tuinkantoren versterkt advies voor flexibel werken	49
	Proefproject medische <i>pod</i>	50
	STORY: Medewerkers geven hun duurzame werkplek mee vorm in Roeselare	51
	Creative Connect Centre: de plek waar creativiteit en innovatie samenkomen	54
	IDEWE Connect-sessies	56
	Customer Satisfaction Monitor	57





Introductie	59
Bij ons binnen: gebouwen en voorzieningen	60
Studie energieverbruik in eigen gebouwen	61
Duurzaamheidsinitiatieven bij IDEWE: afvaleilanden en verantwoord aankopen	63
Buiten ons kantoor: transport	64
Groen transport is onze motor	65
Steeds meer werknemers kiezen voor een leasefiets	66
Buiten ons kantoor: maatschappij	68
Met IBEVE gaan we voor een asbestveilige werkplek	69
Green Deal Duurzame Zorg	71
STORY: Ons doel? De hoeveelheid restafval zo klein mogelijk houden	72



Introductie	77
Wetenschappelijke studies	78
Via onderzoek verbreden we ons welzijnsaanbod	79
Ecosystemen & partnerships	84
Totaaloplossingen uitdokteren	85
Potential Partnership Assessment	85
Een greep uit onze samenwerkingen in 2023	86
Structurele partnerrelaties om elkaar beter te maken	88
STORY: IDEWE steunt verschillende goede doelen	91

Toekomst

Onze projecten voor 2024	92
Werknemers	93
Organisaties	94
Maatschappij	97
Conclusie	98



SAMENWERKEN AAN EEN DUURZAME TOEKOMST

Van harte welkom!

Good work for better living through engaging prevention.

Met die missie voor ogen gaan meer dan duizend werknemers en ikzelf elke dag aan de slag. Want door in te zetten op preventie op het werk, creëren we een betere leefwereld. Een wereld waar we liever voorkomen dan genezen. Vandaag en voor toekomstige generaties.

IDEWE biedt oplossingen die bijdragen aan maatschappelijke uitdagingen. Zo helpen we organisaties om zich te onderscheiden en een duurzame toekomst voor zichzelf en hun klanten te creëren. Onze preventie-expertise is een deel van de oplossing.

Bij Groep IDEWE zetten we actief in op duurzaamheid. We gebruiken de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties als leidraad om onze eigen duurzaamheidsprestaties te beoordelen en verbeterpunten te identificeren. We betrekken onze klanten, partners en werknemers bij die aanpak,

omdat we hen willen inspireren om duurzaam te werken en te ondernemen. En omdat we 'duurzaam leven' alleen samen kunnen realiseren.

Met dit duurzaamheidsverslag laat ik je graag zien wat we vandaag ondernemen. Onze successen en verbeterpunten.

Duurzaamheid, dat is onder meer streven naar de ideale werkplek. We experimenteren met de indeling van onze werkruimtes en innovatieve werkplekken. Met als doel om meer variatie te bieden en samenwerking en creativiteit te stimuleren, zowel intern als extern. Zo introduceerden we ons Creative Connect Centre en testten we tuinkantoren of *office pods* uit. We zijn ervan overtuigd dat als we onze organisatie efficiënter maken, we bijdragen aan een aangename en productieve werkomgeving.

We streven constant naar verbetering. Die zit soms in kleine dingen. Een afvaleiland

om beter te sorteren. Een parkeerplaats met waterdoorlatende verharding en een laadpaal. Of een grasveld dat transformeert tot een terrein waar biodiversiteit heerst.

We zetten ons in om op lange termijn een positieve impact te hebben. Door het goede voorbeeld te geven, moedigen we klanten en partners aan om hetzelfde te doen.

Ik hoop dat dit duurzaamheidsrapport je zal inspireren om grote en kleine stappen te nemen naar een duurzame toekomst met een positieve impact op mens, maatschappij en planeet.

Lode Godderis
CEO
Groep IDEWE



INSPANNINGEN EN IMPACT

Als cirkels in het water

De impact van meer dan duizend bevlogen werknemers op mensen, milieu en maatschappij

Een druppel die in het water valt, zet heel wat in beweging. Net zoals een druppel een impact heeft op het wateroppervlak, hebben wij elke dag een impact op vier omgevingen, die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn:

- We beginnen met onze **eigen directe werkomgeving en onze werknemers**. Want preventie en welzijn zijn onze kerntaken. En alleen als we goed voor onszelf zorgen, kunnen we goed zorgen voor onze klanten.
- **De werkerwereld van onze klanten** – van zelfstandigen en kmo's tot grote organisaties en overheidsdiensten – ligt zij aan zij met de onze. We betrekken onze klanten in preventietrajecten die zijn afgestemd op hun specifieke noden.
- **Zorgen voor het milieu, onze gedeelde natuurlijke omgeving**, beschouwen we als een prioriteit. Omdat we begaan zijn met de planeet en de aarde in goede staat willen achterlaten voor de generaties na ons.
- Ten slotte dragen we ons steentje bij aan **de maatschappij als geheel**. Want we willen onze rol in de samenleving opnemen. Door ethisch te ondernemen en door wetenschappelijk onderzoek te voeren naar maatschappelijk relevante thema's.

Zo optimaliseren we de omgevingen rondom ons.



Elk hoofdstuk in dit verslag combineert onze strategie met acties en verhalen die onze aanpak illustreren.

We spelen daarbij open kaart.

Duurzaamheid is verweven in onze activiteiten. En op bepaalde vlakken schieten we al aardig op. Toch staan we niet op alle domeinen zover als we zouden willen. We scheiden daarom duidelijk doelstellingen van realisaties. En zeggen het erbij als onze weg nog lang is.

We verbinden de inhoud van dit verslag aan een toonaangevend duurzaamheidsmodel: de **Sustainable Development Goals (SDG's)** van de Verenigde Naties. De SDG's omvatten zeventien doelen om de wereld te bevrijden van armoede en de aarde te beschermen.

Ze zijn verdeeld in vijf categorieën: mensen, planeet, welvaart, vrede en partnerschap. Je herkent de SDG's in dit rapport aan de kleurrijke tegels.



[Lees meer over de SDG's.](#)





MISSIE EN AMBITIE

Onze missie: *optimising work environments*

Groep IDEWE gaat samen met organisaties voor **gezonde werknemers** in een **optimale werkomgeving**, ondersteund door de **juiste kennis** en innovatieve tools. Daartoe bieden IDEWE vzw en IBEVE vzw hoogstaande en wetenschappelijk onderbouwde diensten. Met een focus op preventie in alle deelgebieden van **welzijn, arbeid en milieu**.

Groep IDEWE zet zich in:

- **voor werkbaar werk:** jobs met groei- en leermogelijkheden, een goede balans tussen werk en privé, voldoende werkplezier en zo min mogelijk stress;
- **voor een positief werkklimaat,** vol waardering en autonomie, samenwerking en betrokkenheid;
- **voor persoonlijke ontwikkeling** van werknemers, dankzij taken en uitdagingen die aansluiten bij individuele talenten en ambities;
- **om verliezen te beperken** voor werkgevers en de samenleving, denk aan directe, indirecte en sociale kosten;
- **om milieurisico's te beheersen** en zo een welvarende maatschappij te bevorderen.

Onze visie: **maatschappelijke meerwaarde realiseren**

Groep IDEWE draagt bij tot de fysieke en psychische integriteit van de burgers, en voorkomt schade aan hun leef- en werkomgeving.

We zorgen er daarbij voor dat werknemers, managers en bestuurders handelen volgens de relevante wetten, voorschriften en het interne beleid. Maar we gaan **verder dan het strikt wettelijke**: onze oplossingen bieden een antwoord op belangrijke maatschappelijke thema's. Van het groeiende ziekteverzuim en de vergrijzing tot psychosociale problemen.

We tonen zwart-op-wit aan dat **investeren in preventie en welzijn werkt** én economisch interessant is – zowel voor organisaties als de samenleving in zijn geheel. Zo helpen we werkgevers en werknemers vooruit. En dragen we bij tot een welvarende maatschappij die levenskwaliteit naar waarde schat.

Onze kernwaarden voor een warme bedrijfscultuur

Zorg dragen voor elkaar, een goede onderneming zijn met gezonde medewerkers, en andere ondernemingen helpen om hetzelfde te bereiken – daar staan we voor. Als organisatie met een uitgesproken maatschappelijke opdracht, is **betrokkenheid** de rode draad. In onze dienstverlening naar klanten, in onze contacten met anderen en in ons eigen hr-beleid.

Professionele kennis en vaardigheden zijn belangrijke selectiecriteria als we medewerkers aanwerven. Andere kenmerken van onze **waardegedreven bedrijfscultuur** zijn:

- kennis delen en samenwerken over disciplines heen;
- loyaliteit;
- verbindend werken;
- gedrevenheid en ondernemerschap.

Die waarden zorgen voor een warme bedrijfscultuur en **duurzame loopbanen**. Met een goede mix van wat moet, wat men kan en wat men graag doet.

Ons strategische plan 2021-2024

Net als vorig jaar laten we ons leiden door de prioriteiten uit ons strategische plan.



Lees meer op

www.idewe.be/over-ons#visie-missie-strategie.



De belangrijkste cijfers van 2023

Dit is Groep IDEWE

11 regionale kantoren

Meer dan **1.000 professionals**, onder wie:

- **178 artsen**
- **252 arbeidsverpleegkundigen**
- **308 preventie-experts** voor onder meer risicobeheersing, veiligheid, bouwen en gebouwen, ergonomie, psychosociale aspecten, hygiëne, legionella, asbest, duurzaamheid

Samen ondersteunen we ongeveer **35.000 klanten** en bijna **873.000 werknemers**.

Onze financiële resultaten van 2023

De inkomsten van IDEWE en IBEVE komen uit de wettelijk voorziene forfaitaire bijdrage en bijkomende opdrachten van onze klanten.

IDEWE boekjaar 2023

Elk jaar maken we de balans op van wat we bezitten (activa) en hoe we onze activiteiten financieren (passiva). We sloten het boekjaar 2023 af met een positief resultaat van € 1.708.777,41.

	2022	2023	Vershil
Activa	€ 102.749.920,61	€ 107.631.898,13	+ 4,75%
Passiva	€ 102.749.920,61	€ 107.631.898,13	+ 4,75%
Opbrengsten	€ 110.531.777,72	€ 128.977.779,47	+ 16,7%
Kosten	€ 112.100.435,66	€ 127.269.002,06	+ 13,5%
Winst/verlies (-)	€ - 1.568.657,94	€ 1.708.777,41	- 209%

Inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van de vereniging aanmerkelijk kunnen beïnvloeden

Er zijn geen risico's die het bestaan van IDEWE in gevaar zouden kunnen brengen. Er zijn geen activiteiten bekend die hinderlijk zijn voor mens en milieu. De vereniging voert een standvastig personeelsbeleid.

Goedkeuring jaarrekening en kwijting aan bestuurders

De raad van bestuur zal de algemene vergadering verzoeken de jaarrekening te willen goedkeuren en de bestuurders kwijting te verlenen voor het uitgeoefende mandaat gedurende het voorbije jaar.

IBEVE boekjaar 2023

IBEVE vzw sluit het boekjaar 2023 af met een positief resultaat van € 410.415,16.

	2022	2023	Vershil
Activa	€ 8.387.740,84	€ 8.909.178,70	+ 6,2%
Passiva	€ 8.387.740,84	€ 8.909.178,70	+ 6,2%
Opbrengsten	€ 9.547.570,16	€ 10.393.772,75	+ 8,9%
Kosten	€ 9.412.868,74	€ 9.983.357,59	+ 6,1%
Winst/verlies (-)	€ 134.701,42	€ 410.415,16	+ 204,7%

Inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van de vereniging aanmerkelijk kunnen beïnvloeden

Er zijn geen risico's die het bestaan van IBEVE in gevaar zouden kunnen brengen. Er zijn geen activiteiten bekend die hinderlijk zijn voor mens en milieu. De vereniging voert een standvastig personeelsbeleid.

Goedkeuring jaarrekening en kwijting aan bestuurders

De raad van bestuur zal de algemene vergadering verzoeken de jaarrekening te willen goedkeuren en de bestuurders kwijting te verlenen voor het uitgeoefende mandaat gedurende het voorbije jaar.



WERKNEMERS

Onze focus? Welzijn, persoonlijke ontwikkeling en betrokkenheid bij de organisatie.





Werk maken van gelukkige werknemers

Bij IDEWE staan mensen centraal. Onze meer dan duizend bevroegen werknemers zetten zich elke dag in voor het welzijn van andere organisaties. Aan ons om voor hen hetzelfde te doen.

Ons streefdoel: duurzame tewerkstelling

IDEWE wil zijn werknemers een langdurige en stabiele carrière bieden. Hoe? Door te focussen op welzijn, persoonlijke ontwikkeling en betrokkenheid bij onze organisatie. Zo zorgen we ervoor dat ons team gezond en gemotiveerd blijft. Klaar om mee te groeien met de veranderende (werk-)omstandigheden.

Samen met [BloomUp](#) versterken we het mentale welzijn van onze eigen werknemers. BloomUp? Dat is een alles-in-eenplatform voor mentaal welzijn. Dankzij de samenwerking geven we onze werknemers toegang tot kwalitatieve, toegankelijke en mentale ondersteuning on demand.

De juiste mensen op de juiste plaats

Onze werknemers zitten op de stoel die het best bij hen past, en dat is bovenal voordelig voor henzelf. Ze voelen zich goed en ervaren de ruimte om te groeien in hun functie. Zien we kansen om mensen nog

beter tot hun recht te laten komen? Of zien onze werknemers die kansen zelf? Dan ondersteunen we hen actief om te evolueren naar die nieuwe rol.

Getalenteerde werknemers aan boord houden? Niet evident op een krappe arbeidsmarkt. Daarom lanceerden we in 2023 een nieuw cafetariaplan: het Benefit Motivation Plan (BMP). Dat geeft vaste werknemers de kans om een deel van hun extralegale loon zelf in te vullen.

Ruimte voor persoonlijke ontwikkeling

Wij geloven dat blijven bijleren een voorwaarde is voor een gelukkig werkleven. Daarom zetten we in 2023 verder in op de trend van online opleidingen. Zo breidden we ons digitale aanbod aan interne leertrajecten verder uit. Onze werknemers hebben het initiatiefrecht om opleidingen te kiezen en aan te vragen.

Benieuwd hoe we bij IDEWE werk maken van gelukkige mensen? In dit hoofdstuk zoomen we in op onze verwezenlijkingen van 2023 op het vlak van werk en privé, ons Benefit Motivation Plan, onze visie op de arbeidsdeal én onze initiatieven voor meer mentaal, emotioneel en fysiek welzijn.



Aan de slag

Onze medewerkers zijn de drijvende kracht van IDEWE. Meer dan duizend gemotiveerde en geëngageerde collega's zetten zich elke dag in om preventie uit te dragen bij onze klanten.

Onder het motto 'Walk your talk' investeren we op verschillende manieren in het fysieke en mentale welzijn van onze eigen werknemers. We bieden de nodige flexibiliteit in de invulling van job en verloningspakket.

Ons doel? Gelukkige werknemers die duurzaam aan de slag gaan.

Onze initiatieven sluiten aan op de volgende SDG's:



Autonomie en flexibiliteit: fundamenteën van onze bedrijfscultuur

Arbeidsdeal: de vierdaagse werkweek bij IDEWE

In 2022 bereikte de federale regering een akkoord over de arbeidsdeal. Daarmee wil ze beter inspelen op de nieuwe manieren van werken. Met meer flexibiliteit voor werknemers en werkgevers. Een van de speerpunten: de voltijdse vierdaagse werkweek.

Bij IDEWE komt een voltijdse vierdaagse werkweek neer op vier werkdagen van tien uur. Een werkregime dat onvermijdelijk impact heeft op het welzijn van werknemers. Hoewel het regime bij sommigen zorgt voor een betere werk-privébalans, mogen we werkdagen van tien uur niet onderschatten.

Instapvoorwaarden vierdagenstelsel

Om het welzijn van onze werknemers en de efficiëntie van onze organisatie te beschermen, formuleerden we een aantal instapvoorwaarden voor het vierdagenstelsel:

1. De werknemer is voltijds aan het werk.
2. De werknemer rondde de inwerkperiode succesvol af.
3. De dienstverlening en tevredenheid van de klanten komen niet in het gedrang.
4. De leidinggevende van de werknemer gaat akkoord.

Daarbij houden leidinggevenden rekening met het werkgeluk van de individuele werknemer en het welzijn en de efficiëntie van hun team.

Op die manier stemmen we de persoonlijke voorkeuren van onze werknemers en de behoeften van onze teams en organisatie maximaal op elkaar af.

Geïnteresseerde werknemers kunnen de regeling aanvragen bij onze hr-afdeling. Leidinggevenden en stafmedewerkers kunnen geen gebruik maken van het vierdagenstelsel. Door hun cruciale rol binnen de organisatie en bij het ondersteunen van anderen is het nodig dat zij vaker aanwezig zijn.



Meer weten over de inhoud van de arbeidsdeal?

Lees ons dossier via www.idewe.be/arbeidsdeal.





Talent aan boord houden met het Benefit Motivation Plan

Getalenteerde werknemers aan boord houden? Niet evident op een krappe arbeidsmarkt. Daarom lanceerde IDEWE in 2023 een nieuw cafetariaplan: het Benefit Motivation Plan (BMP). Dat geeft vaste werknemers de kans om een deel van hun extralegale loon zelf in te vullen.

Met het BMP kunnen vaste werknemers hun eindejaarspremie (deels) omruilen voor andere extralegale voordelen op het vlak van mobiliteit, multimedia, welzijn of werk-privébalans. Denk aan fietsleasing of extra vakantiedagen.

In 2024 breiden we het BMP verder uit.

Voordelen voor werknemers:

- **keuzevrijheid** – Werknemers krijgen de kans om een deel van hun loon af te stemmen op hun persoonlijke behoeften.
- **flexibiliteit** – Werknemers kunnen de invulling van hun BMP op vaste tijdstippen bijsturen.
- **meer koopkracht.**

Hoe we bij IDEWE het welzijn van onze werknemers ondersteunen

IDEWE boost mentaal welzijn op het werk samen met BloomUp

Gezonde en gelukkige werknemers presteren beter. Ze zijn productiever, loyaler en minder vaak ziek. Met het Employee Assistance Program (EAP) biedt IDEWE zijn klanten een totaaloplossing voor welzijn op het werk. Samen met BloomUp versterken we ook het mentale welzijn van onze eigen werknemers.

BloomUp? Dat is een alles-in-eenplatform voor mentaal welzijn. Dankzij de samenwerking geven we onze werknemers toegang tot kwalitatieve, toegankelijke en mentale ondersteuning on demand. Alle werk- en privégerelateerde thema's zijn bespreekbaar. In een veilige en betrouwbare omgeving.

Via het BloomUp-platform biedt IDEWE twee vormen van ondersteuning aan:

1. **groeitrajecten** – Werknemers versterken hun mentale welzijn via de BloomUp-app. Elk traject focust op een specifieke mentale uitdaging, zoals werk-privébalans of prestatiedruk.
2. **online therapie** – Werknemers worden gematcht met een erkend klinisch psycholoog of psychotherapeut. Samen gaan ze specifieke mentale uitdagingen aan.

De samenwerking met BloomUp versterkt ons welzijnsbeleid en biedt dubbele ontzorging:

- Onze werknemers vinden gemakkelijk de juiste hulp.
- Als werkgever hebben we de garantie dat werknemers snel kwalitatieve hulp krijgen.

In 2023 legden we de basis voor deze samenwerking. In 2024 werken we het aanbod voor onze werknemers verder uit.

De samenwerking met BloomUp versterkt ons welzijnsbeleid en biedt dubbele ontzorging.



Lees meer over ons EAP-aanbod
op www.idewe.be/-/employee-assistance-program.



Fitcoins maken IDEWE'ers fitter

Halfweg 2023 introduceerde IDEWE het Fitcoins-project in samenwerking met Kokoro. Het concept is eenvoudig: per duizend stappen of trappen verzamelen werknemers een fitcoin. Die kunnen ze doneren aan het goede doel of omruilen voor een collectief extraatje

Het Fitcoins-project verloopt volledig digitaal:

1. Werknemers registreren hun stappen (te voet) of trappen (met de fiets) met hun smartphone, smartwatch of digitale tracker.
2. Per duizend stappen of 15 minuten trappen krijgen ze een fitcoin.
3. Via het digitale platform 'It's my life' doneren werknemers hun fitcoins aan een goed doel of sparen ze mee voor een collectief extraatje. Denk aan een coaching of budget voor een activiteit.

Met dit project creëren we dubbele meerwaarde: de fysieke gezondheid van onze werknemers neemt toe en we leveren een belangrijke maatschappelijke bijdrage.

Ontdek de resultaten van 2023 in de infografiek.

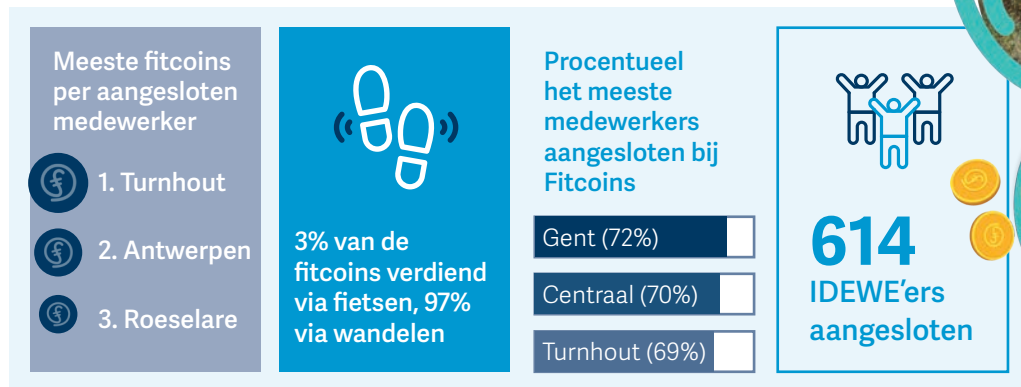
Summer Challenge

In de zomer van 2023 organiseerden we de Fitcoins Summer Challenge: een regiocompetentie die werknemers aanmoedigt om ook tijdens de zomermaanden voldoende te bewegen en te deconnecteren.

De uitdaging bestond uit twee delen:

1. Zorg ervoor dat minstens 75% van de werknemers uit je regio deelneemt aan het Fitcoins-project.
2. Trek het gemiddelde aantal stappen van je regio op naar 7.500 stappen per week.

De regio's die in de top drie eindigden, werden collectief beloond.



Bouwen aan een sterk werkgeversmerk



IDEWE is Baanbrekende Werkgever 2023

In 2023 behaalde IDEWE het Baanbrekende Werkgever-certificaat. Dat is een initiatief van De Lijn, Jobat en de Antwerp Management School. Doel: organisaties stimuleren om het hybride werken en de nieuwe mobiliteit in hun beleid te verankeren.

Het Baanbrekende Werkgever-charter steunt op drie pijlers:

1. minder onderweg;
2. slimmer en groener onderweg;
3. mensgericht, hybride werken.

Het certificatietraject bestaat uit drie fasen: een zelfevaluatie, een leertraject en een actieplan. Organisaties die het volledige traject succesvol doorlopen, ontvangen het Baanbrekende Werkgever-certificaat.

Focus op hybride werken

Tijdens het certificatietraject evalueerden we ons personeels- en mobiliteitsbeleid. Resultaat? Op de pijlers 'minder onderweg' en 'slimmer en groener onderweg' scoorden we erg goed. Op het vlak van 'mensgericht, hybride werken' ontdekten we een aantal duidelijke leerkansen. Die vertaalden we naar concrete, actuele vraagstukken:

- Hoe zorgen we voor een sterke organisatiecultuur binnen de context van hybride werken?

"IDEWE rekruteert mensen die belang hechten aan maatschappelijk relevante thema's. Dat engagement willen ze ook bij hun werkgever terugvinden."



Piet Brys,
hr-directeur

- Hoe stimuleren we de betrokkenheid van onze werknemers op het vlak van doelstellingen, ambities en onderlinge verbondenheid?
- Hoe kan technologie de connectie en verbondenheid van onze werknemers versterken?
- Hoe blijven we zorg dragen voor de fysieke en mentale gezondheid van onze werknemers?
- Welke verhouding tussen fysiek en digitaal werken zorgt voor een goede werkrelatie op lange termijn?

Een multidisciplinair team (hr, interne dienst ...) gaat actief met de vraagstukken aan de slag. Zo werken we aan een futureproof mensgericht beleid dat hybride werken beter ondersteunt, uitbouwt en faciliteert. In 2024 zetten we dat engagement voort.



Lees meer over Baanbrekende Werkgever op
www.baanbrekendewerkgever.be.



Employer branding voor duurzame werkrelaties

IDEWE blijft groeien. Als organisatie zijn we voortdurend op zoek naar gemotiveerde werknemers. En doen we er alles aan om talent aan boord te houden. Onder meer door actief in te zetten op *employer branding*. Onze ambitie? De meest aantrekkelijke werkgever binnen preventie zijn.

Onze employerbranding-initiatieven

Zo zetten we in op een sterk werkgeversmerk:

- certificaat 'Baanbrekende Werkgever' – Deze erkenning bevestigt dat we ons engageren voor (a) een mensgericht beleid dat hybride werken en nieuwe mobiliteit optimaal ondersteunt, en (b) voor verbondenheid en talentbehoud binnen onze organisatie.
- welzijn – We bieden onze werknemers ondersteuning op het vlak van mentaal en fysiek welzijn.
- flexibele verloning – Met het 'Benefit Motivation Plan' geven we onze vaste werknemers de kans om een deel van hun extralegale loon zelf in te vullen.
- een aantrekkelijke jobsite – We verzamelen alle informatie over IDEWE als werkgever. Van organisatiecultuur tot vacatures.
- aanwezigheid op jobevents – We nemen deel aan jobbeurzen die relevant zijn voor onze doelgroepen.



Bekijk onze vacatures op jobs.idewe.be.

We voeren een mensgericht beleid met aandacht voor welzijn en flexibiliteit. Zo willen we de meest aantrekkelijke werkgever binnen preventie zijn.





ORGANISATIE

We bevorderen multidisciplinair samenwerken tussen onze experts en bieden zo preventie van een nog hogere kwaliteit.





Onze welzijnsinspanningen voor ruim 35.000 organisaties

Good work for better living through engaging prevention. Dat is de missie van ons strategische plan. Hoe brengen we die in de praktijk? Door te focussen op de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers in de organisaties waarmee we samenwerken. Zo investeren we samen in de gezondheid van hun mensen.

Nieuwe en toekomstgerichte benadering van welzijn

In de toekomst zal IDEWE niet langer de opsplitsing maken tussen medische en niet-medische preventie. Wel tussen individuele en collectieve preventie. Wat houdt dat nieuwe onderscheid in? En waarom maken we deze overstap?

Vroeger:

- **medische preventie:** zorg verstrekt door een arbeidsarts of -verpleegkundige voor een of meerdere personen;
- **niet-medische preventie:** alle preventie verstrekt door een multidisciplinair team samengesteld uit preventieadviseurs en deskundigen arbeidsveiligheid, ergonomie, psychosociale aspecten, hygiëne en andere experts.

Nu:

- **individuele preventie:** alle preventieve zorg voor één werknemer;
- **collectieve preventie:** alle preventieve zorg voor een groep werknemers binnen een afdeling of organisatie.

We maken dus niet langer het onderscheid tussen verschillende vormen van preventie per discipline. Op die manier bevorderen we multidisciplinair samenwerken tussen onze experts en bieden we werknemers en werkgevers preventie van een nog hogere kwaliteit.



Individuele preventie

Met individuele preventie bieden we kwalitatieve en multidisciplinaire ondersteuning aan het individu. We brengen mogelijke gezondheidsrisico's en klachten van individuele werknemers in kaart. En stemmen er onze onderzoeken en het welzijnsbeleid in organisaties op af.

Onze initiatieven sluiten aan op de volgende SDG's:





IDEWE ondersteunt de gezondheid en het welzijn van bijna 873.000 werknemers

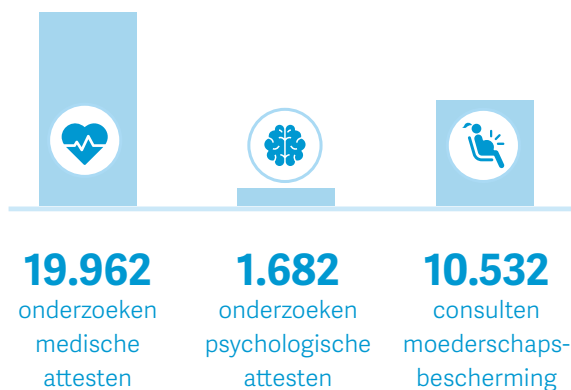
Ook in 2023 bleef IDEWE preventie verder op de kaart zetten. We geven eerst een visueel overzicht van de belangrijkste kerncijfers van het afgelopen jaar. Daarna lichten we onze belangrijkste initiatieven toe uit 2023, gericht op de werknemer als individu.

872.899

werknemers

**411.944**te onderzoeken
werknemers**360.927**onderzochte
werknemers**420.072**uitgevoerde preventieve
medische onderzoeken**56.360**

aanwervingsonderzoeken

13.767spontane consultaties
(werknemer en werkgever)**21.551**

onderzoeken bij werkhervatting

**31.868**

bezoeken voorafgaand aan de werkhervatting

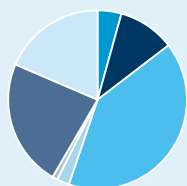
1.625

re-integratiebeoordelingen

4.527

vaststellingen definitieve ongeschiktheid

Aantal psychosociale verzoeken per type



- intern geweld: **203**
- pesterijen: **483**
- conflicten: **1.910**
- ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW): **106**
- extern geweld (OSGW): **44**
- stress en burn-out: **1.084**
- andere: **872**

Psychosociale verzoeken

**1.933** informele verzoeken**126** formele verzoeken



My IDEWE Personal: digitaal welzijnsplatform voor werknemers

In het voorjaar van 2023 lanceerden we het digitale werknemersplatform My IDEWE Personal. Zo bekijken werknemers van onze klanten hun preventiedossier makkelijk online. En krijgen ze meer inzicht in hun gezondheidstoestand.

Ze vinden er volgende gezondheids- en veiligheidsinformatie terug:

- gegevens over hun gezondheid – BMI, buikomtrek, bloeddruk, zicht, gehoor ...
- inzichten in de gezondheidsrisico's op het werk en tips om ze te vermijden – stress, rugklachten, gevaarlijke stoffen ...

- nuttige data en documenten – vaccinaties, attesten, medische afspraken, brochures, gegevens van het IDEWE-preventieteam ...

Ook voor werkgevers heeft het platform voordelen: minder administratie, minder brieven en minder papierverspilling.



De lancering van My IDEWE Personal past in onze strategie rond digitaal ondersteund werken. Met digitale ontwikkelingen in onze dienstverlening verhogen we het gebruiksgemak voor klanten. En door processen te automatiseren, hebben onze experts meer tijd voor menselijke interactie met klanten. Op die manier willen we de werknemers van onze klanten zo optimaal mogelijk ondersteunen.



Ontdek hoe het [digitale werknemersplatform](#) werkt.

Gezondheidstoezicht van de toekomst

Onze werkomgeving veranderde de laatste jaren sterk. Onder meer door:

- de coronacrisis en de digitale transformatie;
- de krapte op de arbeidsmarkt en een hoog aantal langdurig zieken;
- de groeiende diversiteit;
- en de werk-privébalans die voor velen een uitdaging vormt.

Om in die dynamische context relevant te blijven, passen we onze dienstverlening aan.

Meer aandacht voor individuele preventie

Onze ambitie? Werknemers nog sneller, beter en gericht ondersteunen op het vlak van welzijn. Daarom verleggen we onze focus naar individuele preventie met permanente ondersteuning door een multidisciplinair team.

Concreet:

1. We verschuiven van een periodiek naar een continu gezondheidstoezicht.

We bieden via digitale weg continue ondersteuning aan alle werknemers. Door nauw met elkaar in contact te blijven, sporen we de heersende behoeften sneller op. Zo kunnen we werknemers actief en gericht ondersteunen.

2. We betrekken meer experts bij eerstelijnspreventie.

We versterken onze individuele preventie door experts met verschillende achtergronden bij de eerstelijnspreventie te betrekken. Denk aan ergonomen, ingenieurs en psychologen.

Dankzij de focus op continue individuele preventie, kunnen we straks in de huidige en toekomstige behoeften van onze werkgevers en werknemers voorzien. Van beroepsgebonden aandoeningen voorkomen tot individuele gezondheidsbevordering.





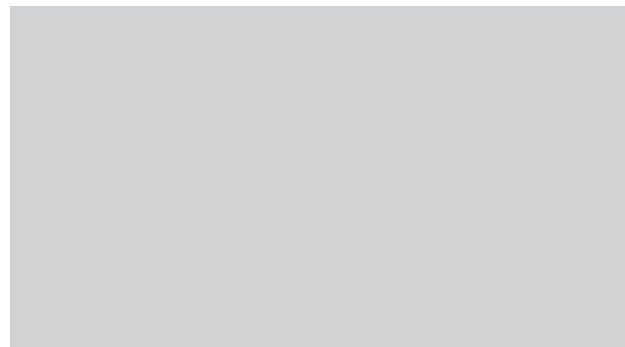
Griepcampagne sensibiliseert en overtuigt werknemers van vaccinatie

In 2023 organiseerde IDEWE opnieuw een griepcampagne. Doel? De fysieke gezondheid van werknemers ondersteunen, op een manier die werkgevers maximaal ontzorgt. We hanteerden een aanpak van sensibiliseren en digitaliseren. En dienden in totaal 82.967 griepvaccins toe.

1. Sensibiliseringspakket overtuigt werknemers van vaccinatie

Wat is griep? Wat zijn de voordelen van vaccinatie? En welke feiten en fabels bestaan er over de ziekte? IDEWE ontwikkelde sensibiliseringsmateriaal om werknemers daarover te informeren. Dat bevat onder meer een animatievideo en een poster met een QR-code naar het registratieformulier. Zo verlagen we de drempel voor werknemers om zich voor een griepvaccinatie te registreren.

Werkgevers konden het sensibiliseringsmateriaal gemakkelijk aanvragen bij hun regionaal IDEWE-kantoor. Ze kunnen het ook eenvoudig downloaden via de [IDEWE-website](#).



2. Digitaal proces zorgt voor snelle aanmelding

In 2023 tilden we onze tools en applicaties voor grootschalige vaccinatiecampaagnes naar een volgend niveau. Daarmee optimaliseerden we het registratie- en aanmeldproces voor werknemers. Zo kunnen ze zich eenvoudig zelf registreren en een afspraak maken wanneer het hen past. Voor werkgevers betekent de optimalisatie een stuk minder administratie en stress.

Met onze griepcampagnes ondersteunen we de fysieke gezondheid van werknemers. We helpen griepinfecties binnen aangesloten organisaties – en ook daarbuiten – te voorkomen. In 2024 organiseren we opnieuw een griepcampagne.



GRIEP OF GEEN GRIEP? EEN **PRIKJE** MAAKT HET VERSCHIL



Ligt u liever niet knock-out in bed deze winter?
Wilt u anderen niet besmetten? Griep is niet zo onschuldig.

LAAT U TIJDIG VACCINEREN!

Voor meer informatie kunt u altijd terecht bij uw preventieadviseur-arbeidsarts
of bij één van de regionale kantoren van Groep IDEWE.

© IDEWE - 2020/09/2021

www.idewe.be



Nies- en hoesthygiëne



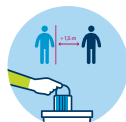
Hou een papieren zakdoek
voor de mond bij hoesten en niezen.



Gooi de zakdoek onmiddellijk
in de vuilnisbak.



Was handen met water en zeep
of gebruik handalcohol.



Draag een mondmasker als het nodig is
of bij symptomen.
Is het masker nat of bevuild?
Vervang het.

Tips:

- ✓ Ventileer de ruimtes maximaal.
- ✓ Blijf thuis als je ziek bent.

© IDEWE - 2020/09/2021

www.idewe.be



Griep

Kom er meer
over te weten



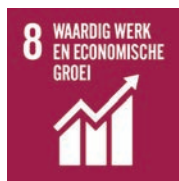


Collectieve preventie

Met collectieve preventie willen we in de toekomst nog slimmer aan preventie doen. We focussen op slimmer data verzamelen en een positieve benadering. We vertrekken dus niet alleen van risico's en schade, maar ook van beheersmaatregelen en oplossingen.

Daarnaast zetten we in op een duurzaam beleid. Duurzaam voor mens en milieu, maar ook in tijd en middelen. Zo beogen we een zo groot mogelijke collectieve impact op een groep mensen. Binnen de organisatie, maar ook daarbuiten, in de maatschappij.

Onze initiatieven sluiten aan op de volgende SDG's:





Onze inzet voor collectieve preventie

Met collectieve preventie zetten we in op alle preventieve zorg voor een groep werknemers binnen een afdeling of organisatie. Hieronder geven we een kort overzicht van de kerncijfers en de belangrijkste initiatieven van het afgelopen jaar.

**2.592**

CPBW's bijgewoond

**8.114**

incompany-opleidingen

**26.868**activiteiten in het kader van
risicoanalyses**17.976**

vergaderingen rond preventie

**19.633**

bedrijfsbezoeken

**17.539**halve dagen beleidsmatige
ondersteuning **binnen 885 contracten**
risicobeheersing



Hoe implementeer je groene methanol veilig in de logistieke sector?

Hoe kan groene methanol de logistieke sector duurzamer maken? Vlaanderen, Innovatie en Logistiek (VIL) zocht het uit met het project Mobile Methanol Utilisation (MMU).

Binnen dit onderzoek ging IBEVE na aan welke milieu- en veiligheidseisen moet worden voldaan om groene methanol te implementeren in de logistieke sector. Meer specifiek de heavy-duty logistiek: binnenvaart, spoorvervoer, havenactiviteiten en goederenbehandeling.

IBEVE schreef een rapport over dit onderzoek en presenteerde het op het slotevent van het MMU-project.

Het potentieel van groene methanol

Methanol is vandaag al een veelgebruikte stof voor industriële toepassingen. Alleen wordt die geproduceerd met fossiele brandstoffen. Groene methanol daarentegen maak je met biomassa, groene waterstof en opgevangen CO₂. Het is met andere woorden een **klimaatneutraal alternatief** voor de fossiele brandstof methanol.

Groene methanol heeft interessante eigenschappen:

- vloeibaar bij kamertemperatuur;
- hoge energiedichtheid;
- lage uitstoot van stikstofcomponenten (NO_x), zwavelcomponenten (SO_x) en fijn stof.

Door die chemische eigenschappen kun je groene methanol vervoeren, opslaan en tanken op dezelfde manier als klassieke fossiele brandstoffen. Daardoor kan de sector de stof stap voor stap integreren voor verbrandingsmotoren van voertuigen, schepen en machines.

Naar aanleiding van het MMU-project zal IBEVE in 2024 het regelgevend kader rond duurzame brandstoffen in kaart brengen.



“De Health Week was een groot succes. De activiteiten die IDEWE voor ons organiseerde, zetten ons welzijnsbeleid op een interactieve manier in de kijker. Dat zorgde voor een leuke dynamiek. Onze werknemers waren fan.”

Jan Tommissen,
People & Culture, Country co-Worker Relations Manager IKEA

Health Week bij IKEA

IKEA wilde in al haar winkels meer bewustzijn creëren rond verschillende gezondheidstopics. Om dat te realiseren, lanceerde ze de ‘Health Week’. Voor de organisatie en de activiteiten deed ze een beroep op IDEWE.

Tijdens de eerste week van mei 2023 organiseerden we in alle IKEA-filialen verschillende activiteiten met focus op fysiek en mentaal welzijn. Samen met een aantal experts:

- preventieadviseurs psychosociale aspecten gaven workshops rond veerkracht;
- verpleegkundigen en arbeidsartsen bepaalden het risico op hart- en vaataandoeningen met een mini-cardioscan onderzoek;
- ergonomen zorgden voor interactieve oefeningen;
- partner Ready2Improve organiseerde boksinitiaties.

Het resultaat? De Health Week bereikte ruim 4.500 werknemers. Verspreid over de negen IKEA-winkels, het hoofdkantoor en het *remote customer meeting point*.



Veilige bedrijfscultuur als prioriteit

IDEWE zet volop in op een veilige bedrijfscultuur in organisaties. Met de Safety Day maakten we onze eigen preventieadviseurs alvast warm voor het thema. Om daarna het veiligheids-DNA mee uit te dragen bij onze klanten.

Safety Day

Binnen IDEWE maakten we onder het motto ‘Walk your talk’ eerst zelf werk van een preventiecultuur. Tijdens de Safety Day in oktober gaven we inzichten mee over preventiecultuur en gedrag. Er was een workshop waarbij onze preventieadviseurs bekeken hoe ze impact kunnen hebben op de verschillende niveaus van een veiligheidscultuur binnen een bedrijf. Want veiligheid draait om meer dan de juiste infrastructuur, procedures en inspecties.

In 2024 verdiepen we ons nog verder in het thema en gaan we met al onze inzichten aan de slag.



IDEWE lanceert aanbod 'breinvriendelijk werken en deconnectie'

Af en toe ontkoppelen en pauzeren? Dat maakt werknemers efficiënter, creatiever en gezonder. 45% van de werknemers geeft aan dat professionele contacten buiten de werkuren een negatieve invloed hebben op hun werk-privébalans, gezondheid en welzijn. Daarom werkten we een aanbod uit om deconnectie en breinvriendelijk werken te stimuleren.

Ons aanbod bestaat uit vijf onderdelen:

1. **persoonlijke vaardigheden** – We leren werknemers om breinvriendelijk te werken en voldoende te ontkoppelen. Via een e-learning, een webinar, een workshop of een persoonlijk begeleidingstraject.
2. **sensibiliseringsmateriaal** – Met dit materiaal moedigen werkgevers hun werknemers aan om voldoende te deconnecteren. Denk aan affiches, video's, screensavers en checklists. Alle materialen zijn beschikbaar in het Nederlands, het Frans en het Engels.
3. **beleidsondersteuning** – We helpen werkgevers om een sterk deconnectiebeleid te ontwikkelen, te implementeren en duurzaam te verankeren. Zo delen we specifieke richtlijnen en adviezen om slim met verschillende vormen van hybride werken en meerdere sociale platformen om te gaan. Daarnaast beschikken we over een webinar rond de wettelijke verplichtingen voor de werkgever.

Is jouw brein in balans?



Ook aan de slag met breinvriendelijk werken en deconnectie in je organisatie?

Download onze sensibiliseringsmaterialen of schrijf je (werknemers) in voor de e-learning.



- 4. als team aan de slag** – Wil een organisatie het deconnectiegedrag van haar werknemers verbeteren? Dan hebben leidinggevendenden een cruciale rol. Om hen daarbij te ondersteunen, ontwikkelden we een praktische toolbox. Die biedt concrete handvatten om als team te werken aan een gezonder deconnectiegedrag. Zo bevat de box onder meer een digicharter: een huisreglement rond deconnectie om samen in te vullen. Daarnaast organiseren we workshops over de rol, de verantwoordelijkheden en het voorbeeldgedrag van leidinggevendenden op het vlak van deconnectie en breinvriendelijk werken.
- 5. verankeren** – We helpen werkgevers om een duurzaam deconnectiebeleid en een bijbehorend actieplan te ontwikkelen en uit te rollen. Daarvoor stippelen onze psychosociale preventieadviseurs een traject uit op maat. In lijn met de heersende behoefte en de bedrijfscultuur.

Het aanbod breinvriendelijk werken en deconnectie past in de arbeidsdeal die het recht op deconnectie vastlegt. Werknemers hebben dus het recht om buiten de overeengekomen werkuren afstand te nemen van het werk. Met de arbeidsdeal wil de federale regering mentale overbelasting en uitval op het werk voorkomen.



Lees hier meer over het recht op deconnectie:
www.idewe.be/arbeidsdeal-deconnectie.





Opleidingen

In 2023 zette IDEWE (via IDEWE Academy) verder in op digitale en hybride leertrajecten, waaronder de hybride EHBO-opleiding. Die nieuwe opleidingsvormen bieden werknemers de kans om flexibel en efficiënt bij te leren.

Daarnaast speelden we in op wat er leeft in de maatschappij en ontwikkelden we de nieuwe opleiding Ability management.

Onze initiatieven sluiten aan op de volgende SDG's:





IDEWE Academy: hybride EHBO-opleiding

Levenslang leren en bijblijven is onmisbaar als het gaat om veiligheid en welzijn op het werk. Daarom stuurde IDEWE in 2023 de **basisopleiding en bijscholing hulpverlener** grondig bij. Want wie bijblijft, kan correct reageren bij letsels of ongevallen. En mensenlevens redden.

Het **praktijkgedeelte** van de opleidingen? Dat blijft klassikaal. Werknemers leren er belangrijke technieken om mensenlevens te redden.

“Onze fysieke opleidingsdag focust op nieuwe technieken aanleren en verloopt heel interactief. Zo zijn cursisten na afloop goed voorbereid als er zich op de werkvloer een levensbedreigend incident voordoet.”



Rudi Daniels,
Verantwoordelijke voor opleidingen bij
IDEWE

De **theorie**? Die volgen werknemers digitaal via e-learning. Die e-learning vulden we aan met video- en audiomateriaal om het verhaal boeiend te brengen.

Na de inhoudelijke module, volgt nu ook een test. Alleen werknemers die minstens 70% halen mogen deelnemen aan het praktijkgedeelte van de opleiding. De test maakt de opleiding minder vrijblijvend, waardoor werknemers echt de tijd nemen om de leerstof op te nemen.

Ondertussen installeerden we tien e-modules rond bedrijfseerstehulp op het IDEWE-leerplatform. In het Nederlands en in het Frans.

De voordelen van onze e-learning:

- **flexibiliteit** – Werknemers bepalen zelf wanneer ze de lesmodule volgen.
- **leerimpact** – Werknemers gaan aan de slag met uiteenlopende leermaterialen: tekst, animaties, filmpjes en oefeningen.
- **relevantie** – Experts werken onze e-learning uit. Ze kennen de vakgebieden en inhoud door en door.

Daarom blijven we in 2024 verder inzetten op hybride opleidingen rond verschillende gezondheids- en welzijnstopics.



Opleiding Ability management zorgt voor een sterk aanwezigheidsbeleid

In België zijn meer dan 500.000 werknemers langer dan een jaar arbeidsongeschikt door ziekte of een ongeval. De re-integratie van die werknemers blijft voor veel organisaties een uitdaging. Daarom ontwikkelde IDEWE de opleiding Ability management.

Daarmee geven we preventieadviseurs, hr-adviseurs en re-integratiebegeleiders de tools om een sterk aanwezigheidsbeleid te ontwikkelen en te implementeren.

Een sterk aanwezigheidsbeleid biedt werknemers de juiste ondersteuning bij hun re-integratie. En dat heeft heel wat voordelen:

- Werknemers vallen minder snel uit.
- Langdurig zieke werknemers herstellen vlotter.
- De kans dat werknemers duurzaam terugkeren, is veel groter.
- De inclusiviteit van de organisatie neemt toe, omdat het beleid rekening houdt met de persoonlijke behoeften van alle werknemers.

In 2023 organiseerden we de opleiding voor het eerst. In 2024 plannen we nieuwe opleidingsmomenten in.

In 2024 lanceren we de opleiding Ability case management. De ability case manager is de persoon die re-integratie-trajecten coördineert. Verschillende spelers in het re-integratienetwerk kunnen die rol opnemen. Van humanresourcesmanagers tot vakbondsmedewerkers.

De opleiding focust op de kennis en vaardigheden om het wettelijke kader te vertalen naar de praktijk. Met het oog op inhoudelijke en procesmatige begeleiding.



Lees meer over onze aanpak en opleidingen in het [dossier ziekteverzuim en re-integratie](#).

Meer over de [opleiding Ability management](#).

Meer over de [opleiding Ability case management](#).

Vertrouwen vormt de basis van een goede re-integratie

Cathelijne van der Veer, re-integratiecoach Stad en OCMW Leuven

In 2022 ging Cathelijne van der Veer aan de slag als re-integratiecoach bij Stad en OCMW Leuven. Samen met haar collega's ondersteunt ze werknemers die langdurig ziek zijn. Tijdens hun afwezigheid, wanneer ze willen terugkeren naar het werk én daarna. "IDEWE is een belangrijke partner voor de realisatie van ons re-integratiebeleid", vertelt Cathelijne.

Cathelijne ondersteunt werknemers op verschillende manieren. Zo gaat ze steeds op zoek naar wat het beste is voor die ene persoon. Iedereen kan bij Cathelijne terecht voor een eerste verkennend gesprek. Werknemers kunnen niet alleen zelf ondersteuning aanvragen, maar ook via hun leidinggevende of de arbeidsarts van IDEWE. "Hoe sneller een re-integratietraject wordt opgestart, hoe groter de kans dat je de juiste oplossing vindt."

"Vertrouwelijkheid staat centraal, maar het is even belangrijk om het belang van de organisatie voor ogen te houden."

Vertrouwelijk coachinggesprek

Volgens Cathelijne vormt vertrouwen de basis van een goede re-integratie. Alles wat een werknemer in een coachinggesprek met haar deelt, is vertrouwelijk.

"De sleutel tot een succesvol re-integratietraject is om zowel het belang van de organisatie als van de

medewerker voortdurend voor ogen te houden en beide met elkaar te verzoenen. Op die manier probeer ik de zieke werknemer en de dienst dichter bij elkaar te brengen."

"Onze arbeidsarts kent al onze werknemers. Als we even vastlopen, ondersteunt ze ons meteen."

Succesvolle samenwerking en ondersteuning

Cathelijne waardeert de succesvolle samenwerking met onze arbeidsarts. "Vooral als we vastlopen en niet meer weten wat te doen, is de waarde van deze samenwerking duidelijk merkbaar. De arbeidsarts kent al onze personeelsleden. En zorgt ervoor dat haar collega-artsen de info krijgen die ze nodig hebben."

Cathelijne en haar collega's hebben wekelijks contact met de arbeidsarts van IDEWE. "Elke drie maanden vindt er een Sociaal-Medisch Team (SMT) plaats. Tijdens dit overleg bespreken we de situatie van bepaalde werknemers, gezamenlijk met de dokter. Op die manier kunnen we hen ondersteunen met concrete voorstellen."

Weet Stad of OCMW Leuven dat een werknemer vier weken afwezig zal zijn? Dan krijgt die standaard een brief met alle gegevens van IDEWE, de contactgegevens van de juiste persoon op de

personeelsdienst voor praktische vragen, en de mogelijkheid om ondersteuning van Cathelijne te vragen. "Mensen kunnen zelf een afspraak maken. Maar het gebeurt ook dat een leidinggevende, een week nadat iemand ziek is geworden, ons vraagt om contact op te nemen met een werknemer. Dan kan het zijn dat we al redelijk snel contact opnemen. Alles hangt dus af van de individuele situatie van de persoon. We passen onze aanpak aan op maat, zodat het voor iedereen optimaal is."

"Een vrijwillig gesprek weigert bijna niemand. Net omdat we geen druk uitoefenen."

Focus op dialoog

Stad en OCMW Leuven hanteren voornamelijk informele re-integratietrajecten. In tegenstelling tot een formeel traject, begint het traject vanuit dialoog op vrijwillige basis. En niet vanuit een verplicht onderzoek bij IDEWE. Die dialoog, vertrekkend vanuit oprechte interesse, creëert een sfeer van openheid.

"We merken dat het een positief effect heeft bij ons. We vragen mensen om in gesprek te gaan. Als ze niet meteen reageren, is dat hun volste recht. Het is een aanbod ter ondersteuning. We laten echter niemand los en blijven contact leggen om de band tussen werknemer en organisatie levend te houden. Maar ik kan me niemand voor de geest halen die geen gesprek wil. Ik geloof dat dat te maken heeft met het informele karakter van het re-integratieproces. We



merken dat een combinatie van oprechte interesse, bezorgdheid en op maat gemaakte inspanningen richting werkhervatting, de beste garantie is voor een succesvolle re-integratie."

Een stap voorwaarts

Sinds 2019 werd er stap per stap een traject uitgewerkt.

"We zijn tevreden met wat we hebben bereikt. Je voelt dat werknemers aan elkaar doorvertellen wat zo'n traject oplevert voor hen. Ook meer en meer leidinggevendenden vinden de weg naar het team van re-integratiecoaches. Daarom werken we een traject uit waarin we leidinggevendenden opleiden om hun belangrijke rol in een re-integratietraject te kunnen opnemen. We ondersteunen hen om op een zorgzame en effectieve manier om te gaan met hun (langdurig) zieke werknemers. Complexere casussen nemen de re-integratiecoaches voor eigen rekening."

"Op die manier evolueert ook onze samenwerking met IDEWE. Want niet alleen wij, maar ook verschillende leidinggevendenden treden steeds meer in dialoog met IDEWE. Een mooie stap voor de toekomst."





Kennis en innovatie

IDEWE wil toonaangevend zijn in welzijn en preventie. Dat betekent dat we vooruitkijken, klaarstaan voor de toekomst en de toekomst zelf mee vormgeven.

We gaan daarbij actief op zoek naar creatieve en innovatieve ideeën en opportuniteiten die het verschil maken op het vlak van preventie en welzijn op het werk.

Onze initiatieven sluiten aan op de volgende SDG:





Testcase met tuinkantoren versterkt advies voor flexibel werken

Bij IDEWE testen we regelmatig innovatieve oplossingen uit. Ook rond het thema flexibel werken. Op die manier versterken we onze expertise. En bieden we onze klanten werkplekken aan die het welzijn van hun werknemers optimaal ondersteunen. In 2023 sloten we onze testcase rond *office pods* of tuinkantoren af.

Tuinkantoren – *office pods* voor buiten – geven werknemers de kans om te vergaderen of te werken in een aparte ruimte in de natuur. Dat concept past perfect in het plaatje van *activity-based* werken. Een vorm van hybride werken waarbij werknemers hun werkplek afstemmen op de activiteit die ze uitvoeren.

Testcase in regio's Gent en Leuven

In het najaar van 2022 konden onze werknemers in de regio's Gent en Leuven werken in een tuinkantoor uittesten. In 2023 verzamelden we de resultaten. Op basis daarvan formuleerden we zeven concrete adviezen voor organisaties die *activity-based* werken – in het bijzonder met *office pods* of tuinkantoren – succesvol willen implementeren:

1. **bruikbaarheid** – Breng de heersende behoeften in kaart en stem de hybride werkplekken daarop af.
2. **beschikbaarheid** – Zorg dat de hybride werkplekken voldoende beschikbaar zijn. En dat werknemers ze makkelijk kunnen reserveren.
3. **betaalbaarheid** – Weeg de kosten van de hybride werkplekken af tegen de mogelijke voordelen (tevredenheid, besparingen op de lange termijn ...).

4. **bereikbaarheid** – Zorg dat de hybride werkplekken makkelijk bereikbaar en toegankelijk zijn voor iedereen.

5. **bekendheid** – Communiceer via verschillende kanalen over de nieuwe inrichting en het gebruik van de werkplekken.

6. **begrijpbaarheid** – Maak de reservatieprocedure voor hybride werkplekken zo eenvoudig mogelijk. Richt de werkplekken gebruiksvriendelijk en intuïtief in.

7. **betrouwbaarheid** – Zorg dat de hybride werkplekken en de huidige werkplekken kwalitatief evenwaardig zijn.

De testcase past in de ambitie om onze dienstverlening naar klanten te versterken door middel van innovatieve oplossingen.





Proefproject medische pod

In 2023 experimenteerde IDEWE met een medische pod: een klein medisch kabinet waarin werknemers zelf hun vitale parameters (bloeddruk, hartslag, ademhaling ...) meten. Via een Proefproject in Leuven onderzochten we hoe de innovatieve oplossing onze dienstverlening kan versterken.

Medische pod: wat en hoe?

Een medische pod is voorzien van allerlei medische apparatuur. Zoals een digitale weegschaal, een bloeddrukmeter en een digitale stethoscoop. Daarmee meten werknemers vlak voor ze op consultatie komen makkelijk zelf hun vitale parameters.

Die meetresultaten worden digitaal opgeslagen, waarna de pod een eerste analyse van de gezondheidstoestand genereert. Werknemers ontvangen een kort rapport met de resultaten.

Tijdens de geplande consultatie vult de expert de analyse aan met eigen vaststellingen. Dat bespaart heel wat tijd, waardoor de focus tijdens het gesprek volledig op de mens komt te liggen.



Proefproject regio Leuven

Van juli tot december 2023 kon de medische pod in ons regiokantoor in Leuven worden uitgetest. Door onze eigen werknemers en door werknemers van aangesloten organisaties. Via een online bevraging peilden we nadien naar hun ervaringen.

In 2024 analyseren we de resultaten. Op basis daarvan bekijken we hoe de medische pod onze experts bij dagelijkse taken kan ondersteunen om onze dienstverlening te optimaliseren.

Hoe past dit experiment binnen onze duurzaamheidsstrategie?

Om als organisatie relevant te blijven, verleggen we onze focus naar individuele preventie. Door onze experts te ondersteunen met de juiste innovatieve en digitale tools, kunnen ze zich volledig toewijden op het menselijke aspect. Zo bieden we meer werknemers de juiste hulp op het juiste moment.

Medewerkers geven hun duurzame werkplek mee vorm in Roeselare

Karen Verplancke, hr-verantwoordelijke bij Stad Roeselare

In juni 2024 verhuizen de medewerkers van Stad Roeselare naar hun nieuwe werkplek in het stadhuis. Ze zijn actief betrokken bij de inrichting van hun nieuwe kantooromgeving. Hun ambitie? Het meest duurzame stadhuis van Vlaanderen worden. Daarvoor werden ze bijgestaan door IDEWE.

Al sinds 2012 maakt Stad Roeselare gebruik van de diensten van IDEWE. Van risicobeheer rond brand en elektriciteit tot voedselveiligheid. Om de bureau ruimtes van het nieuwe stadhuis vorm te geven, wisten ze hun geschikte partner dan ook snel te vinden. Want een veilig en gezond bedrijfspand vormgeven, is geen eenvoudig proces. Eén ding was van bij het begin zeker: het moest een plek worden op maat van elke dienst, van elke medewerker en de Roeselaarse burger.

Duurzaam, toegankelijk en groen

De uitdaging bij duurzaam bouwen en verbouwen? De medewerker centraal plaatsen. Want uiteindelijk wil je het gebouw beter maken voor de werknemers. Het zijn zij die er dagelijks aan de slag gaan. En is het aangenaam werken op de werkplek? Dan werken werknemers vlotter. Daar doet ook de organisatie in één klap haar voordeel mee.

“In 2019 werd een klankbordgroep opgericht met burgers, medewerkers, mandatarissen, schepenen en gemeenteraadsleden. Zij gaven input over het eerste ontwerp van het nieuwe stadhuis. Daaruit zijn drie kernwoorden naar voren gekomen: duurzaam, toegankelijk en groen. Die woorden werden meegegeven aan het ontwerpteam”, vertelt Karen Verplancke, hr-verantwoordelijke bij Stad Roeselare.

“De kern van een duurzame werkplek? De medewerker centraal plaatsen.”

Mensen, wensen en ambities

Stad Roeselare ontwikkelde een traject van mensen, wensen en ambities. “We hebben boekjes uitgedeeld aan onze medewerkers, waarin ze konden opschrijven wat ze wel en niet essentieel vinden voor een werkplek. Sommige mensen gaven bijvoorbeeld aan dat ze liever minder drukke kantoorruimtes zouden hebben. Daarom stelden we als richtlijn dat een ruimte niet meer dan zes collega’s mag huisvesten.”

Stad Roeselare staat voor de uitdaging om 300 medewerkers van 19 diensten over drie verdiepingen te verdelen. Om dat proces efficiënt aan te pakken, organiseerde de stad een denkopdracht bij de verschillende diensten. “We interviewden

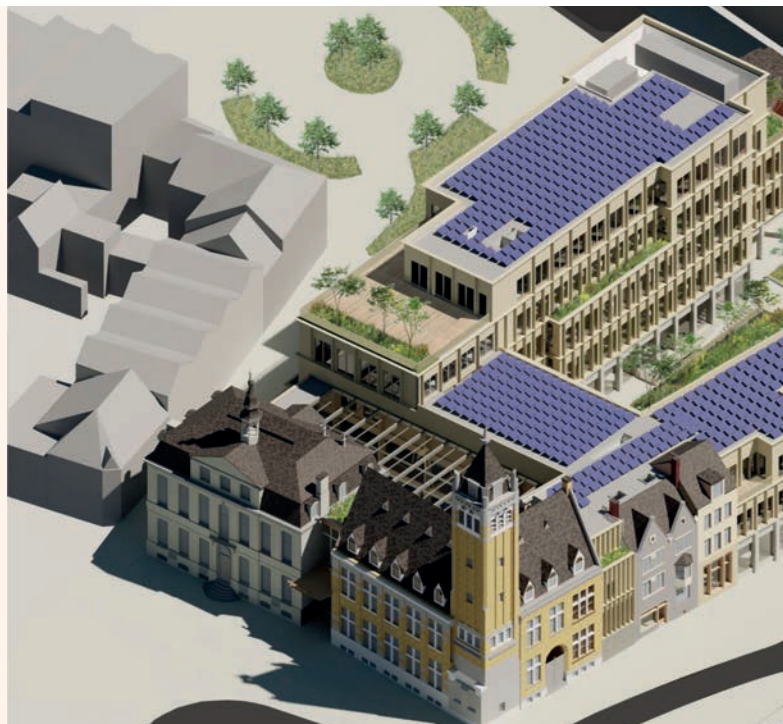
leidinggevend over hun frequente samenwerking met andere diensten. En toetsten af hoe die communicatie verliep. Op die manier maakten we de verdeling.”

Bij de sloop van het stadhuis stimuleerde Stad Roeselare de creatieve betrokkenheid van het personeel. Medewerkers mochten bijvoorbeeld liedjes, gedichten en graffiti maken over het veranderingsproces. Iedereen met een idee kon bijdragen aan het afscheid van het gebouw. “We plaatsten onder de betonvloer van de nieuwbouw een tijdschapsule met items die het Roeselare van nu typeren, maar ook een lijst met de huidige personeelsleden en een kopie van ons personeelsmagazine. Dus als het stadhuis over honderd jaar wordt afgebroken, vinden ze die artefacten terug.”

“Onder de vloer van de nieuwbouw ligt een tijdschapsule met onder andere de personeelslijst en een Rodenbach. Bij de afbraak van het stadhuis over honderd jaar valt er dus wat te rapen.”

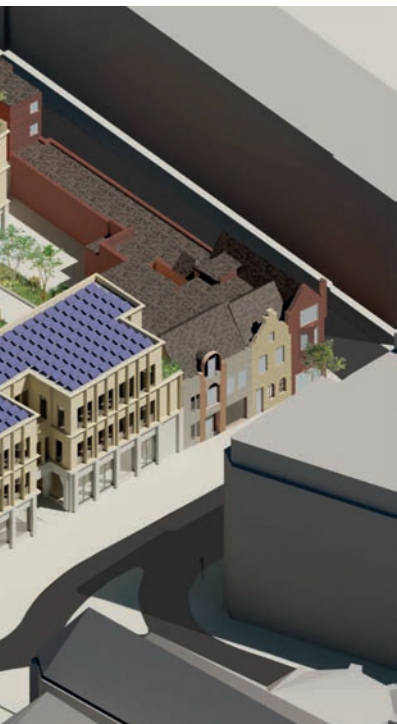
Workshops vergroten de betrokkenheid

In samenwerking met IDEWE organiseerde Stad Roeselare verschillende workshops. In de eerste sessie ging het voornamelijk om informatie verzamelen. “Onze medewerkers moesten vooraf een vragenlijst invullen, omdat we wilden weten hoe ze hun werk uitvoeren.



Want je kan personeelsleden die voortdurend achter hun computer zitten bijvoorbeeld niet vergelijken met beleidsmedewerkers die regelmatig vergaderen. Dus voor ons was het belangrijk om te weten welke infrastructuur ze nodig hadden, afhankelijk van het profiel binnen die afdeling.”

Tijdens de tweede workshop kreeg elke dienst een verdieping toegewezen binnen het nieuwe gebouw. Ze kregen ook de mogelijkheid om hun werkplek in te richten op basis van een catalogus. Nadien ging het projectteam na of wat er was opgeschreven daadwerkelijk voldeed aan de behoeften van de



medewerkers. En in de derde workshop konden ze kiezen uit een aantal scenario's op basis van hun insteken. "We hebben de info die we uit de workshops haalden aan het ontwerpteam meegegeven. En zij gaan met die input aan de slag. Bijvoorbeeld, de kabelgoten komen uit de grond op de locaties waar de bureaus getekend zijn. Dat lijkt vanzelfsprekend, maar die info heb je wel nodig."

En er is nog een vierde workshop. Die vindt plaats enkele maanden nadat de

medewerkers zijn ingetrokken in het nieuwe kantoor. "Tijdens die sessie bespreken we wat goed gaat en wat er beter kan. Want in het begin kunnen er nog heel wat kinderziektes zijn."

Van alle markten thuis

Het nieuwe gebouw moet voldoen aan vier principes. Zo streeft Stad Roeselare naar flexibele arbeidsrelaties, autonomie, samenwerking en plaats- en tijdsafhankelijk werken. "Hierin werden we goed ondersteund door IDEWE. Hun kracht ligt in hun veelzijdigheid. Ze bieden verschillende expertises. Dat is enorm praktisch."

*"Het principe **activity based work** creëert een werkplek op maat van de activiteiten en taken van elke dienst."*

Een werkplek op maat van elke taak

De toekomstige werkplek moet zich perfect lenen tot *activity based work*. Afgestemd op en door elke dienst. Dat principe gaat ervan uit dat verschillende mensen diverse activiteiten verrichten tijdens hun dagelijkse werkzaamheden. En dus ook allerlei behoeftes hebben op het gebied van werkomgeving. Elke zone moet zo ingericht worden dat mensen er optimaal kunnen functioneren volgens het doel van de zone.

"Door een omgeving te ontwikkelen die op dat principe is gebaseerd, creëer je niet alleen een ruimte die past bij de werkzaamheden. Maar ook een cultuur van connecties, inspiratie, vertrouwen en autonomie. Dat laat toe om een werkomgeving te voorzien op maat van de activiteiten en taken van elke dienst. Waarom geloven we sterk in het succes hiervan? De beleidsmakers en het managementteam zetten zich 100% achter die manier van werken. Zonder hun steun zou dit onmogelijk zijn geweest. Om af te sluiten: een welgemeende dankjewel is hier zeker op zijn plaats."



Zet in op een gezonde werkomgeving
[Lees meer over WELL, BREEAM, GRO en LEED.](#)



Complexe vragen
over welzijn en
gezondheid
zetten we om in
oplossingen op
maat

Creative Connect Centre: de plek waar creativiteit en innovatie samenkomen

IDEWE lanceert in 2024 het Creative Connect Centre. Een totaalconcept waarin cocreatie, innovatie en maatwerk centraal staan. En dat allemaal in een gloednieuwe inspirerende ruimte.

Hebben onze klanten een innovatief vraagstuk of idee rond preventie? En zijn ze op zoek naar een partner om dat op te lossen of te realiseren? Dan schakelen ze het Creative Connect Centre en de bijbehorende dienstverlening in. Ons team van ervaren experts begeleidt hen.

Het Creative Connect Centre biedt vijf types dienstverlening:



1. Co-create

Binnen deze dienstverlening tackelen we samen met organisaties complexe vraagstukken. En bieden we oplossingen aan die naadloos aansluiten op hun behoeften. Onze innovatie- en cocreatie-experts inspireren en versterken de ideeën van de klant. En ze vertalen die naar tastbare plannen.



2. Analyse

Data zijn de sleutel tot inzicht en groei. Daarom biedt IDEWE data-analyses aan. De gegevens? Die verzamelt de organisatie zelf of IDEWE. We voeren ook doelgerichte studies uit. Zo meten we bijvoorbeeld de impact van nieuwe werkmethodes op het welzijn van werknemers.



3. Valorise

De veiligheid en gezondheid van organisaties en medewerkers verbeteren? Dat doen we met



gezondheidsdata en wetenschappelijke studies. IDEWE heeft de expertise in huis om met gevaloriseerd onderzoek elk welzijnsbeleid naar een hoger niveau te tillen.



4. Imagine

Onze gloednieuwe studio met ervaren leerexperts staat klaar om samen met organisaties:

- audiovisueel materiaal te ontwikkelen;
- boeiende webinars en livesessies te organiseren;
- op maat gemaakte e-learning te creëren.



5. Inspire

Willen organisaties een inspirerende locatie huren in Leuven? Het Creative Connect Centre is toegankelijk voor vergaderingen en brainstormsessies, workshops en demo's, pitches en lezingen. In twee verschillende ruimtes: Spark en Explore.



Meer weten over het Creative Connect Centre?

Surf naar www.creativeconnectcentre.be.



Benieuwd hoe dat er allemaal uitziet? [Bekijk de video.](#)

Het Creative Connect Centre van IDEWE is een belangrijke stap in onze duurzaamheidsstrategie. Door in te zetten op innovatie, cocreatie en maatwerk bevorderen we het welzijn van werknemers op een duurzame en effectieve manier.



IDEWE Connect-sessies

IDEWE wil inspireren en connecteren. Met onze IDEWE Connect-sessies brengen we werkgevers samen om kennis en ervaringen uit te wisselen.

Tijdens de sessies komen ze meer te weten over:

- nieuwe of gewijzigde welzijnswetgeving;
- actuele preventietopics die aandacht verdienen;
- vernieuwde tools om het welzijn in organisaties te monitoren en te verbeteren.

Onze experts belichten de onderwerpen in detail en beantwoorden vragen. Soms behandelen ze een getuigenis of voeren ze een praktijkoefening uit.

Daarbovenop kunnen werkgevers uitgebreid met vakgenoten van gedachten wisselen. Goed voor een inspirerende leerervaring die hen helpt om welzijn en preventie proactief te benaderen.

Preventie en welzijn op het werk vormen de corebusiness van Groep IDEWE. We hebben experts in huis voor verschillende welzijns- en preventiedomeinen. Zij verzorgen de IDEWE Connect-sessies.

De meerwaarde van de IDEWE Connect-sessies?

- actueel – Werkgevers zijn in een mum van tijd op de hoogte van wat er beweegt in de preventiewereld.
- relevant – Onze experts stemmen de sessies volledig af op de uitdagingen van specifieke sectoren en vakgebieden.
- praktisch – Werkgevers leren regels en inzichten omzetten in de praktijk.
- interactief – Een vraag? Onze experts geven advies op maat.
- sociaal – Elke sessie biedt een uitgelezen kans om te netwerken met collega's uit de sector.



Interesse om zelf deel te nemen aan een van onze volgende Connect-sessies?

[Bekijk hier het overzicht.](#)





Customer Satisfaction Monitor

Hoe ervaren onze klanten onze service en dienstverlening? En hoe zit het precies met onze klantgerichte processen? In het strategische plan van IDEWE staat een duurzame connectie met de klant centraal.

Om die verbinding met onze klanten aan te gaan, organiseren we jaarlijks een bevraging: de Customer Satisfaction Monitor. Zo peilen we naar wat werkgevers echt denken. Zij vullen de vragenlijst in, en IDEWE zet de resultaten en feedback om in concrete, duurzame actiepunten.

Bij IDEWE willen we het verschil maken met onze hechte band met klanten. Daarom blijven we ons inzetten om de klanttevredenheid te verbeteren en de klantrelatie te versterken.





MILIEU





Onze inzet voor mens, dier en milieu

Bij IDEWE zien we het als onze maatschappelijke plicht om ons in te zetten voor het welzijn van mens, dier en milieu. Geen woorden, maar daden. Hoe we dat doen? In dit hoofdstuk werpen we een blik op onze belangrijkste ecologische verwezenlijkingen van 2023.

Op weg naar een energiezuinige werkplek

We willen werk maken van kantoren die zo energie-efficiënt mogelijk zijn. Daarom brachten we ons huidige energieverbruik nauwgezet in kaart. En willen we de nodige maatregelen treffen om ons verbruik te minimaliseren.

Verantwoord consumeren

We willen op een verantwoorde en duurzame manier omgaan met alles wat we consumeren. Daarom zetten we optimaal in op sorteren en recyclen, en werken we aan het opmaken van duurzame aankoopcriteria.

Groen transport is onze motor

Ook op het vlak van transport trekken we volop de groene kaart. We blijven inzetten op elektrisch rijden en bieden onze werknemers de mogelijkheid om een (elektrische) fiets te leasen voor hun woon-werkverplaatsingen. Met resultaat, want steeds meer werknemers kiezen voor een leasefiets om naar het werk te gaan.

Bij ons binnen: gebouwen en voorzieningen

Op het vlak van duurzaamheid kijken we in eerste instantie naar onze gebouwen. Waar mogelijk brengen we verbeteringen aan. Om een zicht te krijgen op ons huidige energieverbruik, voerden we een meetproject uit.

We gaan ook na of we op een verantwoorde manier goederen aankopen en zorgen ervoor dat we optimaal sorteren met verschillende afvalstromen.

Onze initiatieven sluiten aan op de volgende SDG's:



Studie energieverbruik in eigen gebouwen

Hoe kunnen we slimmer omgaan met energie in onze gebouwen? Om die vraag te beantwoorden, voerden we in 2023 een uitgebreid onderzoek. Resultaat: een reeks concrete aanbevelingen waar we in de toekomst actief mee aan de slag gaan.

De studie energieverbruik in drie stappen:

- 1. inzicht in ons verbruik** – We brachten het energieverbruik van onze eigen gebouwen in kaart. Daarvoor analyseerden we onze energiefacturen en meterstanden.
- 2. inzicht in de wetgeving** – Wat zegt de wet over energieverbruik en duurzaamheid, vandaag en in de toekomst? We zetten de wettelijke verwachtingen op een rij.
- 3. concrete aanbevelingen** – We vertaalden de inzichten uit ons onderzoek naar concrete aanbevelingen op verschillende niveaus. Van de installatie van extra zonnepanelen en meer laadpunten voor elektrische wagens tot de aankoop van zonnewering en energiezuinige toestellen.







Duurzaamheidsinitiatieven bij IDEWE: afvaleilanden en verantwoord aankopen

Binnen IDEWE zetten we sterk in op duurzame en milieuvriendelijke initiatieven. We belichten twee belangrijke projecten: onze afvaleilanden en onze verantwoorde aankoopprocessen.



Afvaleilanden

Sinds begin 2023 werken we op ons hoofdkantoor met afvaleilanden: een strategische stap om afval optimaal te sorteren en te recyclen. Afvaleilanden zijn centrale inzamelpunten waar medewerkers hun afval in de juiste vuilnisbak kunnen gooien: de klassiekers zoals papier en karton, pmd, restafval en etensresten. Maar ook bijvoorbeeld batterijen, isomo en tl-lampen. In totaal hebben we **elf afvalstromen** waarop we sorteren.

Wat betekent dat concreet?

- Vuilnis- en papierbakken zijn verwijderd uit kantoorruimtes en vergaderzalen.
- Afval wordt centraal verzameld en gesorteerd.
- In de keukens zijn er aparte bakken voor etensresten.

Duurzame aankopen

Een andere pijler van ons interne actieplan duurzaamheid: onze aankoopprocessen zo duurzaam mogelijk maken.

Als grote organisatie kopen we veel aan. We zijn ons bewust van de milieu-impact daarvan. Daarom ontwikkelen we een model om leveranciers en producten te beoordelen op verschillende duurzaamheidscriteria: kwaliteit, service, kosten, duurzaamheid en sociale impact. Het model helpt ons om solide en doordachte keuzes te maken op aankoopvlak.

In 2024 werken we de duurzaamheidscriteria van ons model verder uit, om het zo snel mogelijk te implementeren.

Met onze afvaleilanden stimuleren we onze medewerkers om bewuster en efficiënter om te gaan met afval. En dragen we bij aan verantwoorde consumptie en productie.

Dit project werd ondertussen ook uitgerold in onze regionale kantoren.

Buiten ons kantoor: transport

Ons geloof in groen transport is onze motor. Dat sluit aan bij onze missie om een beter leven voor iedereen binnen handbereik te brengen. We moedigen ook alternatieve manieren van transport sterk aan. Iedere werknemer krijgt de kans om een (elektrische) fiets te leasen tegen een voordelig tarief. Dankzij de fietsvergoeding betaalt de fiets zichzelf terug. En we vergoeden alle ritten met het openbaar vervoer, zelfs voor medewerkers met een bedrijfswagen.

Onze initiatieven sluiten aan op de volgende SDG's:



Groen transport is onze motor

Ook op het vlak van transport trekken we volop de groene kaart. In 2023 staken we een flink tandje bij. Zo zetten we vorig jaar verder in op elektrisch rijden. In eerste instantie door **het aandeel elektrische wagens in ons wagenpark te vergroten**. Daarnaast vergrootten we de mogelijkheid om te laden.

Om zoveel mogelijk medewerkers elektrisch te laten rijden, maakten we laden op het werk en daarbuiten gemakkelijker. We installeerden **nieuwe thuislaadpunten én nieuwe laadpunten** aan de lokale kantoren. Zo landden we in totaal op 75 thuislaadpunten en 78 laadpunten op kantoor.

Enkele opvallende cijfers:

- In 2023 legden we maar liefst 3.349.535 elektrische kilometers af.
- De gemiddelde CO₂-uitstoot van onze bedrijfswagens daalde van 92 g/km in 2022 naar 62 in 2023.
- In 2023 verbruikten we minder fossiele brandstoffen dan het jaar voordien: 791.250 liter benzine en 29.144 liter diesel. Tegenover 905.666 en 35.103 liter in 2022.
- In 2023 reden er 382 elektrische IDEWE-wagens rond (plug-inhybrides (PHEV) en elektrische voertuigen (EV) samen).
- De gemiddelde ecoscore steeg van 73,13 in 2022 naar 74,88 in 2023.



IDEWE lanceert de laadschijf

Steeds meer

IDEWE-werknemers rijden met een elektrische wagen.

Om frustratie aan de (onbeschikbare)

laadpunten te vermijden, introduceerden we de laadschijf. Die werkt zoals een parkeerschijf: werknemers geven aan tot hoe laat hun wagen nog moet laden. Zodra de wagen opgeladen is, maken ze plaats voor de volgende collega.



We vinden het bij IDEWE onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om werk te maken van zuivere lucht en minder impact op het klimaat. Groene mobiliteit is dan ook een van de drie pijlers waar we als Baanbrekende Werkgever in 2024 verder aan sleutelen.

Steeds meer werknemers kiezen voor een leasefiets

Bij IDEWE moedigen we alternatieve transportmogelijkheden aan. Concreet geven we al onze werknemers de kans om een (elektrische) fiets te leasen tegen zeer gunstige voorwaarden. Met resultaat: steeds meer werknemers kiezen voor een leasefiets om naar het werk te gaan.

We hebben verschillende redenen om fietsgebruik bij onze werknemers aan te moedigen:

- de mobiliteit van onze werknemers en de algemene mobiliteit verbeteren;
- de fitheid van onze werknemers verhogen;
- de ecologische voetafdruk van IDEWE verkleinen.

Via een fietsleasingaanbod stimuleren we onze werknemers om de fiets te gebruiken voor het woon-werkverkeer, de beroepsverplaatsingen én voor privéverplaatsingen.

IDEWE voorziet ook de nodige accommodatie om werknemers die met de fiets naar het werk komen te ondersteunen:

- fietsenstalling of fietsparkeerplaats;
- kleed- en/of doucheruimtes (afhankelijk van de praktische mogelijkheden, de beschikbare ruimte en de eventuele overeenkomst met de verhuurder van onze gebouwen).

In 2024 blijft de fietsleasing beschikbaar voor iedereen die bij IDEWE werkt. Zo blijven we samen inzetten op meer groene mobiliteit.

In 2023 steeg het aantal leasecontracten aanzienlijk:

2023	169
2022	114
2021	85
2020	72
2019	70
2018	48





Buiten ons kantoor: maatschappij

Onze inzet voor het milieu toont zich niet alleen in en rond de gebouwen van IDEWE. Ook daarbuiten gaan we aan de slag. Zo werken we mee aan duurzame initiatieven zoals de Green Deal Duurzame Zorg.

Onze initiatieven sluiten aan op de volgende SDG's:

3 GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN



7 BETAALBARE EN DUURZAME ENERGIE



11 DUURZAME STEDEN EN GEMEENSCHAPPEN



13 KLIMAATACTIE



17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN



Met IBEVE gaan we voor een asbestveilige werkplek

Werknemers verdienen een gezonde werkplek. Maar hoe gezond is het kantoor of de werf waar ze dagelijks uren spenderen? En wat als werkgevers met asbest te maken krijgen?

Enkele opvallende cijfers:

- In Vlaamse gebouwen loop je in 70 tot 90% van de gevallen het risico om op asbest te botsen.
- Jaarlijks overlijden wereldwijd 107.000 mensen door blootstelling aan asbest.
- Elk jaar overlijden in België 200 mensen aan mesotheliom (kanker van het borst- of buikvlies). Het gaat om mensen die decennia geleden met asbest in aanraking kwamen op het werk.

Tegen 2040 wil Vlaanderen volledig asbestveilig zijn. Daarom lanceerde IBEVE in 2023 een campagne rond asbest.

Om te sensibiliseren rond asbest, maakten we acht informatieve video's. Daarin lichten experts specifieke onderwerpen en maatregelen toe. Daarnaast schreven we een [whitepaper die werkgevers gratis kunnen downloaden op onze website.](#)

IBEVE vzw en externe preventiedienst IDEWE vzw vormen samen de Groep IDEWE.

IBEVE biedt verschillende diensten aan op het vlak van: asbestonderzoek, arbeidshygiëne en -veiligheid en milieubeheer.

Tegen 2040 wil Vlaanderen volledig asbestveilig zijn. Daarom lanceerde IBEVE in 2023 een campagne rond asbest. Onze experts schreven ook mee aan de opleiding voor gecertificeerde asbestdeskundigen inventarisatie (ADI).



Ga voor een asbestveilige werkplek

Lees meer via www.ibeve.be/asbest.



IBEVE zorgde voor een asbestinventarisatie van alle 650 Belfius-kantoren en controleert ook jaarlijks de kantoren waar asbest is teruggevonden.

"Sinds enkele jaren werken we samen met IBEVE rond asbest. We zijn heel tevreden over ons fijne partnerschap."

Rudi Artois, Direction Coordinator
Technique bij Belfius

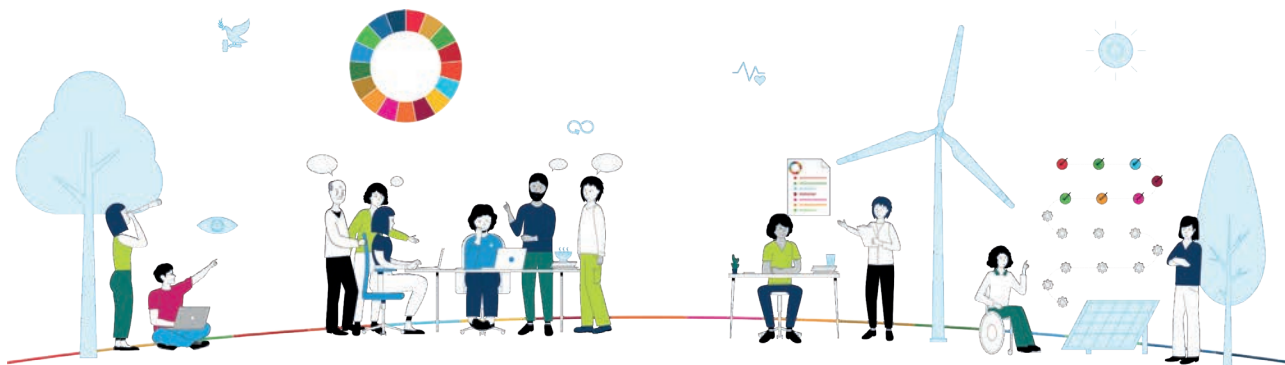
Asbest is nog steeds aanwezig in onze werk- en leefomgeving. Dat zal niet van de ene dag op de andere veranderen. Net daarom zet IBEVE zich extra in om het bewustzijn rond asbest te verhogen. Met ons lees- en videomateriaal informeren we werkgevers over de risico's en tonen we hoe IBEVE bijdraagt aan het realiseren van een asbestveilige werkplek.

Ook in 2024 zal IBEVE regelmatig het onderwerp asbest in de kijker zetten, en sensibiliseren rond het thema.

Stap voor stap naar een asbestveilige werkplek

Bekijk onze video's om meer te weten te komen over omgaan met asbest.





Green Deal Duurzame Zorg

In 2023 trapte de Vlaamse overheid de Green Deal Duurzame Zorg (GDDZ) af. Daarmee wil ze zorgorganisaties stimuleren om verdere stappen te zetten op het vlak van duurzaamheid. IDEWE stond als enige externe dienst mee aan de wieg van dit initiatief.

Wat is een Green Deal?

Een Green Deal is de vrijwillige overeenkomst tussen (privé)partners en de Vlaamse overheid om samen een duurzaam project te starten. De GDDZ is de dertiende editie en loopt tot eind 2026.

De Green Deal Duurzame Zorg vertrekt vanuit de filosofie dat wanneer je inzet op preventieve welzijns- en gezondheidszorg, je óók de klimaatproblematiek aanpakt.

Deze editie focust dus op **vijf overkoepelende doelstellingen voor de zorgsector**:

1. de zorg- en welzijnssector verduurzamen;
2. het 'One Health'-principe promoten;
3. een lerend netwerk opzetten;
4. kennis over duurzame zorg en welzijn verhogen;
5. een coherent en afgestemd beleid ontwikkelen om de verduurzaming van de zorg te ondersteunen.

De rol van IDEWE in deze Green Deal?

We helpen organisaties om hun huidig sustainability-verhaal in kaart te brengen. Dat doen we met de duurzaamheidsscan. Via de scan identificeren we de prioriteiten op het vlak van duurzaamheid. Die zetten we vervolgens om in een helder en gericht actieplan. In een volgende fase helpen we de organisaties om hun actieplan uit te voeren. Bijvoorbeeld door samen een duurzame werkplek te bouwen en in te richten.

Daarnaast neemt IDEWE zelf deel aan het initiatief. En we blijven ons de komende jaren engageren om duurzamer te werken.



Lees meer over onze [duurzaamheidsscan](#).

Ons doel? De hoeveelheid restafval zo klein mogelijk houden

Peter De Smet, EHS-manager Alstom Brugge

Alstom Brugge produceert momenteel dubbeldekstreinen voor de NMBS. Doordat ze werken met allerlei afvalstromen staan ze voor een grote uitdaging op het gebied van recyclage. Toch leveren ze aanzienlijke inspanningen om afval te verminderen. Daarvoor worden ze bijgestaan door IBEVE, experts in milieu en veiligheid. IBEVE is de tweede entiteit van Groep IDEWE.

Peter De Smet is EHS-manager bij Alstom Brugge, wat betekent dat hij verantwoordelijk is voor milieu, gezondheid en veiligheid. Marjolein Messiaen is externe milieucoördinator bij IBEVE. Ze zorgt ervoor dat de afdeling in Brugge voldoet aan de milieureggeving en wettelijke vereisten. Treinen en trams zijn één van de meest duurzame transportmiddelen. **Duurzaamheid zit ook verworven in Alstom's DNA.**



“We streven ernaar om al onze samenwerkingspartners te inspireren met hetzelfde doel: milieuvriendelijke producten maken. De treinen die we hier bouwen, daar zitten morgen talloze mensen op. Dus we willen ervoor zorgen dat ze in een veilige en gezonde omgeving kunnen reizen”, vertelt Peter De Smet, EHS-manager bij Alstom Brugge.

Weg met overtollige verpakkingen

Alstom Brugge produceert momenteel dubbeldekstreinen, wat leidt tot **complexe uitdagingen met afvalverwerking**. Toch leveren ze tal van inspanningen om afval te verminderen. Een van de belangrijkste maatregelen die Alstom Brugge nam om afval te verminderen, is dat ze **grondig keken naar de afvalstromen van hun toeleveranciers**.

“Een dubbeldekstrein bestaat uit maar liefst 8.000 verschillende onderdelen. Elk van die stukken wordt standaard in een verpakking geleverd door onze leveranciers. In het verleden werden die verpakkingen weggegooid. We hebben geprobeerd dat te verminderen door transportunits te maken, waarin leveranciers hun onderdelen plaatsen. Daarmee verminderen we het gebruik van overtollige verpakkingen”, zegt Peter De Smet.

“We onderzoeken welke materialen we kunnen inzamelen voor recyclage, zelfs meer dan wat wettelijk verplicht is.”

Milieubewustzijn op de werkvloer

Alstom richt zich niet alleen op de afvalstromen van de toeleveranciers, maar werkt samen met IBEVE om ervoor te zorgen dat hun **eigen werknemers correct sorteren**.

“De werknemers krijgen toolboxes en andere hulpmiddelen zoals pictogrammen en foto’s. Bij Alstom worden meerdere talen gesproken, dus het moet voor iedereen duidelijk zijn. De werknemers vormen de bron van het bedrijf. Het is essentieel dat ze zich betrokken voelen bij de missie van Alstom”, zegt Marjolein Messiaen.

“Verandering is altijd moeilijk. Bijvoorbeeld, als je werknemers plotseling de opdracht geeft om niet meer te sorteren in één vuilnisbak maar in twee of drie verschillende, vereist dat een mentaliteitswijziging. We hebben minicontainerparken gemaakt, waardoor de werknemers niet ver hoeven te lopen met hun afval. Toch is het nodig om af en toe de regels te herhalen, anders vervalt de gewoonte snel”, vertelt Peter.

“Er is ook permanent een afvalophaler ter plaatse, wat bijdraagt aan onze inspanningen. Ook bekijken we met de afvalophaler of er afvalstromen zijn die we bijkomend kunnen sorteren, zoals bijvoorbeeld bubbelfolie. We onderzoeken welke materialen we,



boven wat wettelijk vereist is, kunnen inzamelen voor recyclage”, vult Marjolein aan.

Afvalstromen splitsen om recyclage te verbeteren

Bij Alstom streven ze naar **twee belangrijke milieudoelstellingen**: 90% van het afval moet recupereerbaar zijn en 80% moet worden gerecycleerd.

“We halen ruimschoots de recuperatiedoelstelling. De recyclagedoelstelling? Daar werken we hard aan. We zijn goed op weg. Een van de voorbeelden is het **verder splitsen van de afvalstromen**. In totaal hebben we ongeveer 27 afvalstromen geïdentificeerd. Plastic wordt bijvoorbeeld niet als één geheel beschouwd. We scheiden folie, bubbelfolie, piepschuim ... apart van elkaar om ze **zoveel mogelijk te recycleren**”, vertelt Peter.

“Ook zitten we samen met de afvalverwerker om de afvalstromen te analyseren. We onderzoeken of we bepaalde stromen afzonderlijk kunnen inzamelen om te zien of we die beter kunnen laten verwerken. Ons ultieme doel? De hoeveelheid restafval zo klein mogelijk houden.”

“We vragen veel van onze werknemers, maar het is essentieel dat ze zich betrokken voelen bij Alstoms missie.”

Minder afval, meer efficiëntie

Alstom probeert ook **chemisch afval te verminderen** door alleen de benodigde hoeveelheid chemicaliën aan te kopen.

“We kopen geen bus lijm van een liter als we maar 20 milliliter per rijtuig nodig hebben. Door enkel aan te schaffen wat nodig is, hebben we twee voordelen: ten eerste voorkomen we verspilling door uitdroging als een grote bus niet volledig wordt gebruikt. En ten tweede zijn kleinere potjes volledig leeg wanneer ze opgebruikt zijn. Een efficiënter gebruik leidt tot minder afval”, zegt Peter.

“Efficiënter gebruik leidt tot minder afval.”

Samenwerken is tweerichtingsverkeer

Alstom en IBEVE werken al samen sinds 2017, en de samenwerking met IDEWE loopt zelfs al sinds 2013. Voor Peter is Marjolein het milieugeweten van het bedrijf.

“Marjolein is niet iemand die alle informatie aan mij doorspeelt, zodat ik die op mijn beurt moet doorgeven. Ze communiceert rechtstreeks met de leidinggevendenden en de werkvloer om te bekijken hoe we als preventiedienst de sorteermethodes kunnen verbeteren. En om hulp te bieden waar dat nodig is. Het is een wisselwerking tussen de milieucoördinator van IBEVE, de afvalverwerker en de interne preventiedienst. Die drie partijen vormen één team waarin we de ruimte hebben om onze mening te geven. Het is zeker geen eenrichtingsverkeer”, sluit Peter af.

Over IBEVE

IBEVE is de tweede entiteit van Groep IDEWE. Al meer dan dertig jaar kun je rekenen op onze expertise rond onder meer asbestonderzoek, milieubeheer en arbeidsveiligheid.



Meer informatie over [IBEVE](#).





MAATSCHAPPIJ





Onze impact op de samenleving

Het doel van IDEWE? Met onze acties rond veiligheid, gezondheid en milieu de band tussen mensen versterken en bijdragen aan een betere maatschappij. Daarom vinden we het belangrijk om een antwoord te bieden op prangende sociale en ecologische problemen.

Wetenschap en welzijn

Ons welzijnsaanbod is gestoeld op wetenschappelijke kennis. We willen er zeker van zijn dat onze tools, adviezen en diensten een échte impact hebben op werknemers en daardoor ook op de samenleving. Om dat te analyseren, vertrouwen we op het onderzoek van onze afdeling Kennis, Informatie en Research (KIR).

In ons welzijnsaanbod vertrekken we steeds van wetenschappelijk onderzoek.

Ons maatschappelijk ecosysteem

Waar we bij IDEWE naar streven? Organisaties een totaaloplossing bieden door hen van a tot z te ontzorgen. Om dat te realiseren werken we samen met een groeiend ecosysteem van partners die net als wij maatschappelijke en ecologische vraagstukken willen aanpakken. Zo werkten we in 2023 samen met onder andere Voka, HERWIN, Kokoro, Ready2Improve, POBOS, BloomUp ...

Steun voor goede doelen

Bij IDEWE droegen we in 2023 ons steentje bij aan verschillende goede doelen. We doneerden medisch materiaal aan de stichting Hubi & Vinciane, steunden de Warmste Week en Viva for Life en verzamelden via onze fitcoins donaties voor onder andere Natuurpunt en vzw Kinderkankerfonds.

Meer weten over onze maatschappelijke inzet? In dit hoofdstuk lees je alles over onze lopende wetenschappelijke onderzoeksprojecten, onze ecosystemen en onze steun aan goede doelen.

Wetenschappelijke studies

Wetenschappelijke kennis vormt de basis van ons welzijnsaanbod. We willen zeker weten dat onze tools, adviezen en diensten een echte impact hebben op werknemers. Om dat te analyseren, vertrouwen we op het onderzoek van onze afdeling Kennis, Informatie en Research (KIR).

De wetenschappelijke inzichten van KIR sijpelen door in ons welzijnswerk. Zodat we efficiënt inspelen op de actuele noden. Dat is goed voor onze klanten, de academische wereld én de samenleving.

Onze initiatieven sluiten aan op de volgende SDG's:



Via onderzoek verbreden we ons welzijnsaanbod

Hoe pak je technostress als werkgever het best aan? In welke jobs en sectoren komen bepaalde types kanker het vaakst voor? En hoe verbeteren we financieel welzijn op de werkvloer? Dat zijn de vragen die de onderzoekers van onze afdeling Kennis, Informatie en Research (KIR) bezighouden. Zij bestuderen de impact van onze diensten en producten op het welzijn van werknemers.

Een greep uit de onderzoeksprojecten van 2023:

Mensgericht digitaliseren: panelstudie over technostress op de werkvloer

Nieuwe technologieën maken onze job makkelijker. Maar de digitalisering geeft werknemers ook 'technostress': het onvermogen om gezond om te gaan met bepaalde technologische veranderingen. Dat heeft impact op hun welzijn, jobtevredenheid en prestaties.

Onderzoeksvragen:

1. Welke technostressoren, stresserende aspecten van het gebruik van technologie, bestaan er?
2. Hoe hard leven de verschillende technostressoren op de werkvloer? En hoe beïnvloeden ze de mentale gezondheid van werknemers?
3. Hoe pak je technostress als werkgever het best aan?

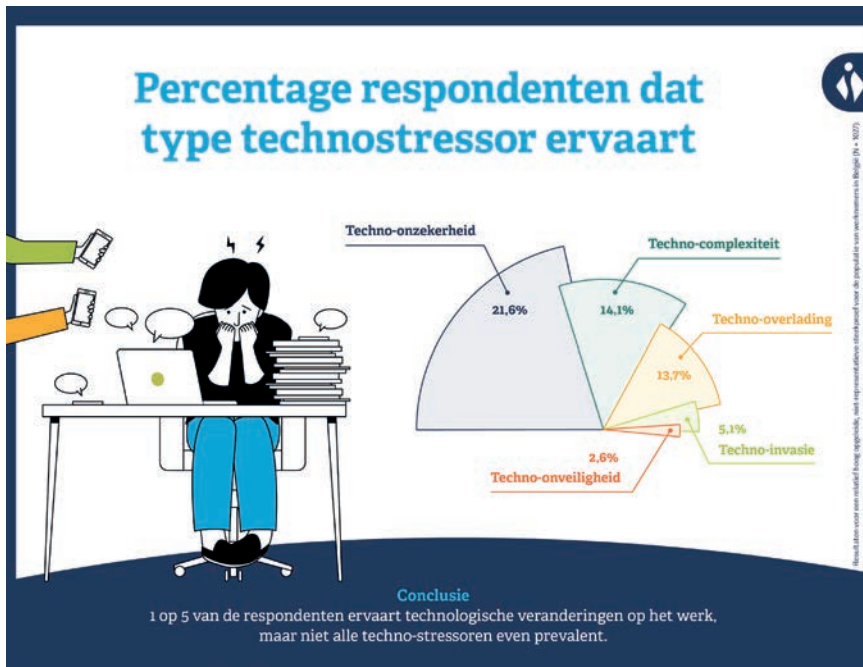
In 2023 organiseerden we vier bevragingen. 1.027 Belgische werknemers en zelfstandigen uit verschillende sectoren namen daaraan deel.





Resultaten

- 1. Technostress** – Een op de vijf werknemers ervaart 'techno-onzekerheid' of technologische veranderingen op het werk. Maar niet alle technostressoren komen even vaak voor.
 - Werknemers hebben vaak het gevoel dat technologie hun job moeilijker maakt (techno-complexiteit) en dat de digitalisering hen dwingt om meer en sneller te werken (techno-overlading).
 - De angst dat ze altijd bereikbaar moeten zijn (techno-invasie) of om hun job te verliezen (techno-onveiligheid) komt minder **vaak voor**.
- 2. Technostress en attitudes, welzijn en performantie** – Technostressoren hangen samen met minder welzijn, een minder gunstige attitude en een lagere taakperformantie.
- 3. Hoe pak je technostress als werkgever aan?** – Sterk digitaal leiderschap speelt een beschermende rol: werknemers presteren beter als ze digitaal goed begeleid worden. Ook als ze veel techno-onzekerheid ervaren.



Volgende stap

Onze onderzoeksafdeling heeft de data van de vier bevragingen verder onderzocht. De resultaten en inzichten werden gedeeld via wetenschappelijke publicaties en de communicatiekanalen van IDEWE.

IDEWE pakt geldstress aan met Thomas More, VUB en Solvay Business School

De toenemende inflatie en stijgende energieprijzen leiden tot hogere kosten voor consumenten. Heel wat werknemers hebben steeds meer moeite om rond te komen. Daarom droeg IDEWE van september 2022 tot december 2023 bij aan het project 'Minder geldstress. Meer welzijn op het werk'. Om zo het financiële welzijn op de werkvloer te verbeteren.

De impact van geldzorgen? Werknemers zijn minder geconcentreerd en maken meer fouten. Hun aandacht voor veiligheid op de werkplek neemt af en ze zijn vaker afwezig. Bovendien wachten mensen met geldproblemen te lang voor ze de stap zetten naar professionele hulp.

Dienstverlening rond financieel welzijn

Het project 'Minder geldstress. Meer welzijn op het werk' werd getrokken door Thomas More, VUB en Solvay Business School. IDEWE maakte deel uit van de begeleidingscommissie. Vanuit die rol werkten we de dienstverlening rond financieel welzijn mee uit.

Met onze bijdrage wilden we het taboe rond de problematiek wegnemen. En de toegang tot hulp vergemakkelijken.

Vragenlijst rond financieel welzijn

Onze KIR-afdeling werkte samen met experts van de VUB aan een diagnostische vragenlijst. Die brengt verschillende aspecten van financieel welzijn in kaart:

- financiële zekerheid en middelen;
- financiële bedreiging en zorgen;



- schaamte over de financiële situatie;
- sociale isolatie;
- hulpbronnen om financiële stress te verminderen.

Sinds het najaar van 2023 maakt de vragenlijst deel uit van ons standaard RAPSi-onderzoek. Ruim tweeduizend werknemers in zeven organisaties vulden de vragenlijst in.

Resultaten

IDEWE zal op basis van de resultaten concrete diensten en producten ontwikkelen. Zo willen we werkgevers helpen om financiële zorgen bij werknemers vroeger te detecteren. Bijvoorbeeld door een diagnose-instrument te creëren. Of een budgetcoach aan te raden wanneer dat nodig is.

Het uiteindelijke doel? Het financiële welzijn van werknemers verhogen en de impact van geldzorgen op de werkvloer verminderen.



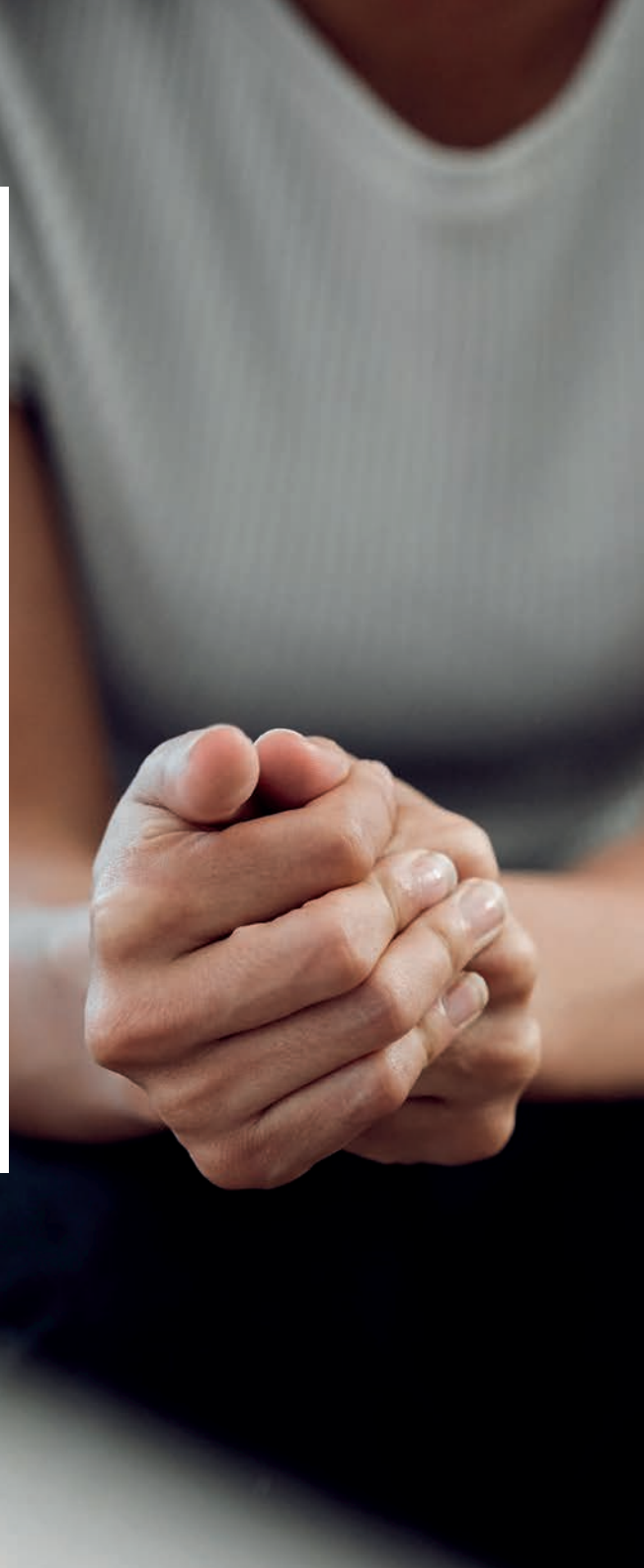
Project suïcidepreventie op het werk: toolbox voor sleutelfiguren

Tegen 2030 wil de Vlaamse overheid de sterfte door zelfdoding in Vlaanderen met 10% laten dalen ten opzichte van 2020. Daarvoor wil ze onder meer de deskundigheid van professionals en sleutelfiguren in verschillende settings bevorderen – ook op het werk.

Daarom lanceerde IDEWE in 2023 het project 'Suïcidepreventie op het werk' samen met het Vlaams Expertisecentrum Suïcidepreventie (VLESP). Doel van het project: een toolbox ontwikkelen die de deskundigheid over suïcidepreventie van vertrouwenspersonen en andere sleutelfiguren in organisaties opkrikt. Zodat ze sneller signalen detecteren. En zich vaardig voelen om erop te reageren.

Via human design thinking-methodes betrekken we alle relevante stakeholders bij dit project: werknemers met suïcidale gedachten, experts en sleutelfiguren in organisaties. Zo ontwikkelen we een toolbox die inspeelt op de effectieve behoeften voor suïcidepreventie op het werk.

Het project startte in september 2023 en loopt af in de zomer van 2025.



Belgian Occupational Cancer (BOCCA)-database spoort werkgerelateerde kankers op

In welke jobs en sectoren komen bepaalde types kanker het vaakst voor? En aan welke stoffen werden zieke werknemers blootgesteld? Dat achterhaalt IDEWE samen met KU Leuven en het Belgisch Kankerregister.

Informatie linken

In 2023 koppelden we twee databases aan elkaar:

- het Kankerregister, dat gegevens verzamelt over alle nieuwe kankerdiagnoses in België;
- de databank van IDEWE, die informatie bevat over de stoffen waaraan werknemers worden blootgesteld – gerangschikt per job of sector.

Twee onafhankelijke partijen garandeerden de anonimiteit en zorgden dat de General Data Protection Regulation (GDPR), en dus ieders privacy, werd nageleefd.

In 2024 onderzoeken we de verkregen informatie statistisch.

Literatuurstudie

Verder werkte IDEWE aan een systematisch literatuuronderzoek. Met als onderzoeksvraag: hoe is de blootstelling aan stoffen die kanker veroorzaken gelinkt aan het daadwerkelijk krijgen van kanker in verschillende beroepen en sectoren? Het onderzoek heeft een dubbel doel: achterhalen wie wanneer ziek is, en waarom iemand wel of niet ziek wordt.

Met de resultaten van beide initiatieven verbeteren we onze preventiemaatregelen:

- blootstelling aan schadelijke stoffen beperken;
- correct en veilig gedrag aanmoedigen;
- effectieve beschermingsmiddelen aanraden.



Ecosystemen & partnerships

IDEWE doet veel meer dan je van een externe dienst zou verwachten. Maar we kunnen niet alles alleen. Gelukkig hoeft dat ook niet. Samen staan we veel sterker.

Door ons te verbinden met partners - denk aan leveranciers, distributeurs, klanten, overheden en concurrenten - doen en kunnen we meer. Zo'n groep van partners die samenwerkt rond een bepaald thema, noemen we een ecosysteem.

Onze initiatieven sluiten aan op de volgende SDG's:



Totaaloplossingen uitdokteren

IDEWE wil een totaaloplossing aanbieden die klanten van a tot z ontzorgt. Daarom omringen we ons met partners die, net als wij, gemotiveerd zijn om maatschappelijke en ecologische vraagstukken aan te pakken. Die samenwerkingen maken van IDEWE een wendbare en toekomstbestendige organisatie.



IDEWE wil het eerste aanspreekpunt zijn voor werkgevers, werknemers en beleidsmakers. En het preventielandschap mee vormgeven. Duurzaam samenwerken met klanten en partners draagt daaraan bij.

Potential Partnership Assessment

We denken zorgvuldig na voor we met iemand in zee gaan. Daarom ontwikkelde IDEWE een Potential Partnership Assessment. Daarmee bekijken we aan de hand van vijf categorieën – strategie, operationeel, financiën, data en technologie, cultuur en imago – of een partner past bij onze bedrijfscultuur en doelstellingen.

‘Duurzaamheid’ speelt daarbij een grote rol. Met als belangrijkste criterium: heeft de potentiële partner een duurzaamheidsbeleid of niet? Daarnaast houden we rekening met de aanwezigheid van een duurzaamheidsverslag en -actieplan en eventuele labels of certificaten.



Een greep uit onze samenwerkingen in 2023:

Vandaag wil IDEWE vooral het verschil maken op het vlak van gezondheidspromotie, mentaal welzijn en re-integratie. Daarvoor zochten we specifieke partners. Organisaties die nieuwe expertises aan onze dienstverlening toevoegen.

1. Gezondheidspromotie: Fit4Work

Fitte werknemers zijn gemotiveerder en weerbaarder. Daarom zetten steeds meer organisaties in op de gezondheid van hun werknemers.

Om hen daarbij te ondersteunen, vernieuwden we in 2023 ons Fit4Work-aanbod. Daarmee moedigen we werknemers aan om voor een duurzame, gezonde levensstijl te kiezen.

Deze thema's staan centraal:

- **EAT:** zorg voor gezonde voeding op het werk.
- **MOVE:** zet je werknemers in beweging.
- **VITALITY:** schenk aandacht aan levenskracht.
- **SMOKE:** stimuleer een rookvrije werkomgeving.

Fit4Work bestaat uit een breed en innovatief aanbod. Daarvoor werkt IDEWE samen met vaste partners: [Kokoro](#), [Ready2Improve](#), [Sportlab@work](#), [Voeding in balans](#), [De Stemcoach](#) en [Topatleten](#).

IDEWE-ambassadeur en olympisch schaatser Bart Swings zet zijn schouders onder Fit4Work. [In deze video legt hij uit waarom.](#)

2. Mentaal welzijn: Employee Assistance Program (EAP)

Gezonde en gelukkige werknemers presteren beter. Ze zijn productiever, loyaler en minder vaak ziek. Met het Employee Assistance Program (EAP) biedt IDEWE zijn klanten een totaaloplossing voor welzijn op het werk.

Het EAP-aanbod ondersteunt werknemers in hun mentale, emotionele en fysieke welzijn. Het programma biedt begeleiding bij uiteenlopende werk- en privégerelateerde thema's, zoals stress, veerkracht, financiële problemen, persoonlijke ontwikkeling, milde depressieklachten of relatieproblemen.

Voor het aanbod rond mentaal welzijn werken we sinds 2023 samen met BloomUp en POBOS. Vaste partners met een uitgebreid netwerk van psychologen, psychotherapeuten en coaches. Beide organisaties maken gebruik van een digitale tool om persoonlijke groeitrajecten te ondersteunen.

Met **POBOS** focussen we op:

- live begeleiding op het vlak van psychosociaal welzijn via een netwerk van therapeuten en hulpverleners;
- brede ondersteuning op het sociale en juridische domein;
- collectieve ondersteuning via een dashboard met inzichten voor de werkgever.



Met **BloomUp** focussen we op:

- online begeleiding via een netwerk van therapeuten;
- persoonlijke groeitrajecten via hybride coaching en e-coaching;
- collectieve ondersteuning via een dashboard met inzichten voor de werkgever.

Met deze samenwerkingen bieden we onze klanten dubbele ontzorging: (1) werknemers vinden gemakkelijk betaalbare en juiste hulp, en (2) werkgevers hebben de garantie dat hun werknemers snel kwalitatieve hulp krijgen.



3. Re-integratie: Return2Work

Veel werknemers ervaren drempels op en naar de werkvloer. Uitdagingen die te groot of te complex aanvoelen om alleen te overwinnen. Jobcoaching biedt daarbij de nodige ondersteuning.

Dankzij onze samenwerking met Emino brengen we werknemers snel met een jobcoach in contact. De organisatie informeert, adviseert en ondersteunt werkzoekenden, werknemers en bedrijven. Het doel: elk talent duurzaam en volwaardig aan het werk helpen en houden.

Als partner garandeert emino voldoende beschikbaarheid voor klanten van IDEWE. Botst een werknemer op een drempel? Dan meldt onze arbeidsarts die persoon rechtstreeks bij emino aan. Vervolgens krijgt de werknemer een jobcoach toegewezen. Samen werken ze een ondersteuningsplan uit.

In 2024 zetten we de samenwerking met ons huidige ecosysteem voort. En we blijven openstaan voor nieuwe partners. Zo nodigen we onze werknemers uit om ideeën voor potentiële samenwerkingen te delen via het interne Ideas-platform.

Structurele partnerrelaties om elkaar beter te maken

IDEWE wil met beide voeten in de realiteit staan. In onze snel veranderende maatschappij is dat niet altijd even evident. Daarom verbinden we actief met organisaties en instellingen die onze waarden en ambities delen. Om te netwerken en te brainstormen, innovatie te stimuleren en elkaar te inspireren.

Health Hub Aalst & IDEWE: partners voor innovatieve zorg

Health Hub Aalst is een innovatiehub voor healthtech bedrijven. Doel: innovatie en ondernemerschap in de zorgsector stimuleren. Door grenzen tussen bedrijven, kennisinstellingen, actoren uit de sector en burgers weg te nemen.

Het aanbod van de organisatie bestaat uit inhoudelijke ondersteuning (workshops, opleidingen, mentoring ...) en een fysieke werk- en ontmoetingsplek. Zowel voor zorgondernemers, partners en de zorgsector.

Dankzij onze partnerrelatie met Health Hub Aalst versterken we de competenties van onze werknemers op het vlak van innovatie. We komen in contact met zorginstellingen, ondernemers en onderzoeksinstanties. En blijven bij met de laatste vernieuwingen in de zorg.

HERWIN & IDEWE: partners in inclusiviteit

HERWIN? Dat is het collectief van sociale circulaire ondernemers. Ofwel: werkgevers die jobs creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Denk aan langdurig zieken, laaggeschoolden of mensen met een mentale, psychische of sociale beperking.

Lode Godderis, CEO van IDEWE: “IDEWE gelooft sterk in de capaciteiten van iedereen. De visie van HERWIN sluit dus naadloos aan bij onze werking. We willen mensen helpen om werk te vinden en te houden, en bovenal gezond aan de slag te gaan.”

Onze rol als partner van HERWIN:

- We organiseren Connect-sessies (informatie- en netwerksessies) voor de preventieadviseurs van HERWIN.
- We stellen ons opleidingspakket ter beschikking voor alle HERWIN-leden. En voorzien een specifiek aanbod op maat van de sector.

Samen geven we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kansen die ze verdienen.



Lees meer [over onze partnerrelatie met HERWIN.](#)

Een breed netwerk van partners

Bij IDEWE werken we nauw samen met verschillende partners die specifieke expertise en knowhow in huis hebben. We zijn actief betrokken bij verschillende netwerken en breiden onze samenwerkingen voortdurend uit.

Naast de eerder genoemde samenwerkingen is IDEWE ook een partner van In4Care, VKW Limburg, VOKA, Etion, Zorgnet-Icuro, het Vlaams Welzijnsverbond, KU Leuven, De Beweging ... Samen bundelen we de krachten om onze dienstverlening naar een hoger niveau te tillen.





IDEWE steunt verschillende goede doelen

Als organisatie werken we niet op een eiland. We maken integraal deel uit van de samenleving rondom ons. Daarom vinden we het bij IDEWE belangrijk om actief bij te dragen aan een betere maatschappij.

In 2023 engageerden we ons voor verschillende initiatieven voor en samen met goede doelen:

Fitcoins

We introduceerden het Fitcoins-project in samenwerking met Fitcoins/Kokoro. Het concept is eenvoudig: per duizend stappen of trappen verzamelen werknemers een fitcoin. Die kunnen ze doneren aan het goede doel of omruilen voor een collectief extraatje.

In 2023 doneerde IDEWE via Fitcoins 4.644 euro aan verschillende goede doelen:



kinderkankerfonds vzw **1.446 euro**



900 euro



260 euro



398 euro



240 euro

De Warmste Week en Viva for Life

We doneerden 10.000 euro aan De Warmste Week en 2.500 euro aan Viva for Life, de Waalse tegenhanger. IDEWE-collega's organiseerden onder andere een spaghetti'slag, een quiz, een wafelverkoop en een talentenjacht om het geld in te zamelen.

Vroemdag

Onze site in Turnhout heeft voor een persoonlijk goed doel gespaard: Vroemdag. Een evenement waar jongens en meisjes met een beperking mee mogen rijden met een racewagen op het circuit in Zolder.

Hubi & Vinciane

We doneerden medisch materiaal en laptops aan de stichting Hubi & Vinciane in Benin. De organisatie bevordert duurzame vooruitgang door ethisch verantwoorde projecten. Die geven inwoners van de regio Borgou-Parakou in Benin een waardiger en beter leven.

Arc-en-ciel

In Wallonië zamelden we speelgoed in voor Arc-en-ciel. Een Brusselse organisatie die zich inzet voor jongeren en kinderen die het thuis financieel moeilijker hebben.

Ook in 2024 blijven we bij IDEWE verschillende goede doelen ondersteunen. En zetten we – letterlijk – de nodige stappen om fitcoins te verzamelen. Zo dragen we bij aan meer gelijkheid in onze samenleving.

5

Iedereen betrekken bij welzijn en preventie

ONZE PROJECTEN VOOR 2024

In dit laatste onderdeel kijken we vooruit op toekomstige initiatieven. Die delen we op per hoofdstuk: medewerkers, organisaties en maatschappij. Al deze projecten zijn een onderdeel van ons strategische plan voor 2021-2024.



Lees meer over ons strategische plan:

www.idewe.be/over-ons#visie-missie-strategie.



Human digital self

Dynamic market leader

**Organisation is
'future proof'**



**Most attractive employer
within prevention**

Werknemers

Huidkanker detecteren met SkinVision

IDEWE stelt zorg en preventie centraal. Ook voor zijn eigen werknemers. Daarom introduceren we in 2024 de app SkinVision: een **innovatieve applicatie** die helpt om huidkanker op te sporen.

SkinVision is een klinisch gevalideerde medische dienst. Speciaal ontworpen om tekenen van huidkanker vroegtijdig te detecteren. Je neemt via de app eenvoudig een foto van een huid- of moedervlek en je krijgt meteen een risico-indicatie. De applicatie gebruikt een geavanceerd algoritme om de kans op huidkanker te beoordelen.

Wereldwijd krijgt één op de vijf mensen ooit huidkanker. Vroege detectie is essentieel: meer dan 95% van de huidkankers kan succesvol behandeld worden als de arts er snel bij is.

IDEWE hecht veel waarde aan de gezondheid en het welzijn van zijn werknemers. Door SkinVision beschikbaar te stellen, kunnen ze hun huid eenvoudig en regelmatig controleren op tekenen van huidkanker.

Netwerk uitbreiden met hr-businesspartners

IDEWE gaat werken met hr-businesspartners om nog dichter bij haar medewerkers te staan. Op die manier betrekken we onze werknemers ook meer bij onze organisatie.

Het resultaat?

- We kunnen heersende behoeften op de werkvloer beter begrijpen en vervullen.
- We geven al onze werknemers de kans om de diensten en programma's die we aanbieden optimaal te benutten.

Naar een futureproof organisatie

In 2024 wil IDEWE verder inzetten op zijn evolutie naar een futureproof organisatie. Een van onze focuspunten daarbij: inzetten op **teamwork**.

IDEWE heeft veel expertise in huis. Door multidisciplinair samen te werken, verspreiden we onze kennis over het hele bedrijf. Dat zorgt ervoor dat we onze opdrachten en uitdagingen op een structurele manier tot een goed einde kunnen brengen.

We moedigen collega's aan om elkaar te steunen, te helpen en bij te sturen. Zo streven we naar sterke interne cohesie en een efficiënte werkomgeving.



We bouwen samen met onze werknemers aan een organisatie die klaar is voor de toekomst.



Organisaties

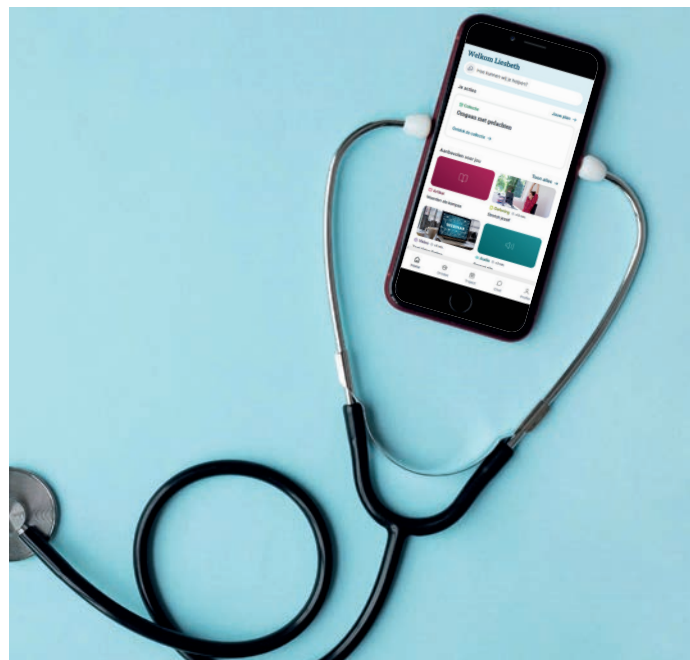
IDEWE-app voor werknemers

IDEWE werkte hard aan een nieuwe app voor de begeleiding en opvolging van werknemers. In 2024 start een proeftraject.

Het doel van de app? Werknemers doorlopend monitoren om hen de juiste ondersteuning te bieden.

Wat zit er in de IDEWE-app?

- artikels, video's en geluidsfragmenten over welzijn;
- gepersonaliseerde preventietrajecten rond bijvoorbeeld mentaal welbevinden;
- eenvoudige oefeningen;
- afspraakmodule.



Nieuw digitaal leerplatform

In 2024 gaat IDEWE voor een nieuw digitaal leerplatform. Op dat platform vind je alle praktische opleidingsinfo op één plaats.

Het platform is eenvoudig om data van de verschillende opleidingen bij te houden. Deelnemers kunnen o.a. na de cursus zelf hun attest downloaden.

Technologie van de toekomst

Nieuwe technologieën komen in ijltempo op ons af. Daarom richtte IDEWE in 2023 een interne werkgroep op rond innovatie. Die brengt de impact van innovatie en nieuwe technologieën op het welzijn van werknemers in kaart. Zodat we onze klanten in de toekomst nog beter kunnen ondersteunen.

Het eerste thema op de agenda: de implementatie van nieuwe technologieën, zoals artificiële intelligentie (AI). Via een interne brainstorm zoomden we in op de impact van zulke implementaties op het welzijn van werknemers. Collega's uit verschillende disciplines namen deel: ergonomen, arbeidsartsen, preventieadviseurs, psychologen ... Op basis van die input kon de werkgroep haar doelstellingen voor het ontwikkelen van dienstverlening rond innovatie en welzijn concretiseren.

Daarnaast deden we een beroep op externe experts en op onze klanten. Via een kwalitatieve klantenbevraging peilden we onder meer naar de uitdagingen die de implementatie van nieuwe technologieën met zich meebrengt en de ondersteuning die ze daarbij kunnen gebruiken.

In 2024 gaan we concreet met de resultaten van beide initiatieven aan de slag. Via pilootprojecten verkennen we de mogelijkheden van een organisatiescan: een bevraging die nagaat in welke mate een organisatie klaar is voor technologische innovatie. Na afloop van de scan ontvangt de organisatie een uitgebreid rapport, samen met een aantal concrete adviezen om het welzijn van haar werknemers te bewaken.

Ook intern bekijken we hoe AI onze werking en dienstverlening naar een volgend niveau kan tillen. In 2023 onderzochten we de potentiële meerwaarde van de technologie voor onze eigen organisatie. In 2024 werken we aan een helder kader om AI-oplossingen veilig, gecontroleerd en transparant uit te rollen.



Nog beter inspelen op de behoeften van kleine en grote klanten

Onze klantenportefeuille is heel divers: IDEWE ondersteunt kleine organisaties en grote bedrijven met verschillende vestigingen. Om beide doelgroepen optimaal te ondersteunen, bekeken we in 2023 hoe we onze dienstverlening nog beter op hun noden en voorkeuren kunnen afstemmen.

1. We onderzochten hoe we **kleine organisaties** behoeftegericht en efficiënt kunnen ondersteunen. Zodat ze makkelijk hun weg vinden naar en binnen IDEWE.
2. Via onze Customer Satisfaction Monitor verzamelden we feedback op onze huidige dienstverlening voor **organisaties met meerdere vestigingen**. In een volgende fase bekijken we hoe we onze aanpak over verschillende locaties kunnen stroomlijnen. We zullen dan ook nagaan of een centraal aanspreekpunt aangewezen is.

Volgende stap? In 2024 vertalen we de inzichten voor beide doelgroepen naar een concreet actieplan.

Dit initiatief past in ons Customer Connection-verhaal: als externe preventiedienst willen we dicht bij onze klanten staan en een hechte band opbouwen. Om hen optimaal te ondersteunen op het vlak van veiligheid en welzijn.



Maatschappij

Project All-Inclusive: bestemming 'iedereen in-begrepen'

Inclusief ondernemen daagt organisaties op verschillende manieren uit. Om drempels zoals de krapte op de arbeidsmarkt, de specifieke behoeftes van kwetsbare ondernemers en een gebrek aan de juiste tools te overwinnen, lanceren we in 2024 het project 'All-Inclusive'. Daarbij gaan we het partnerschap aan met organisaties die actief willen inzetten op de inclusie van kwetsbare groepen. Samen zetten we kwetsbaarheden om in kansen.

EU-CoWork: Developing Compassionate Workplaces

Groene en digitale transitie veranderen onze werkomgeving. Dat heeft ook impact op het welzijn van werknemers die geconfronteerd worden met levenseinde-ervaringen. Zoals mantelzorg, ernstige ziekten of verlieservaringen.

Het EU-CoWork-consortium onderzoekt die impact. Met als doel: Compassionate Workplaces-programma's ontwikkelen. Dat zijn programma's voor organisaties om werknemers die met levenseinde-ervaringen geconfronteerd worden juist te ondersteunen.

De onderzoeksafdeling van IDEWE draagt bij aan de ontwikkeling en evaluatie van die programma's.

Verdere uitrol van het Creative Connect Centre

In 2024 rollen we ons Creative Connect Centre officieel uit. Dat is een ontmoetingsplek voor:

- organisaties die bij IDEWE zijn aangesloten;
- onze innovatie- en cocreatie-experts.

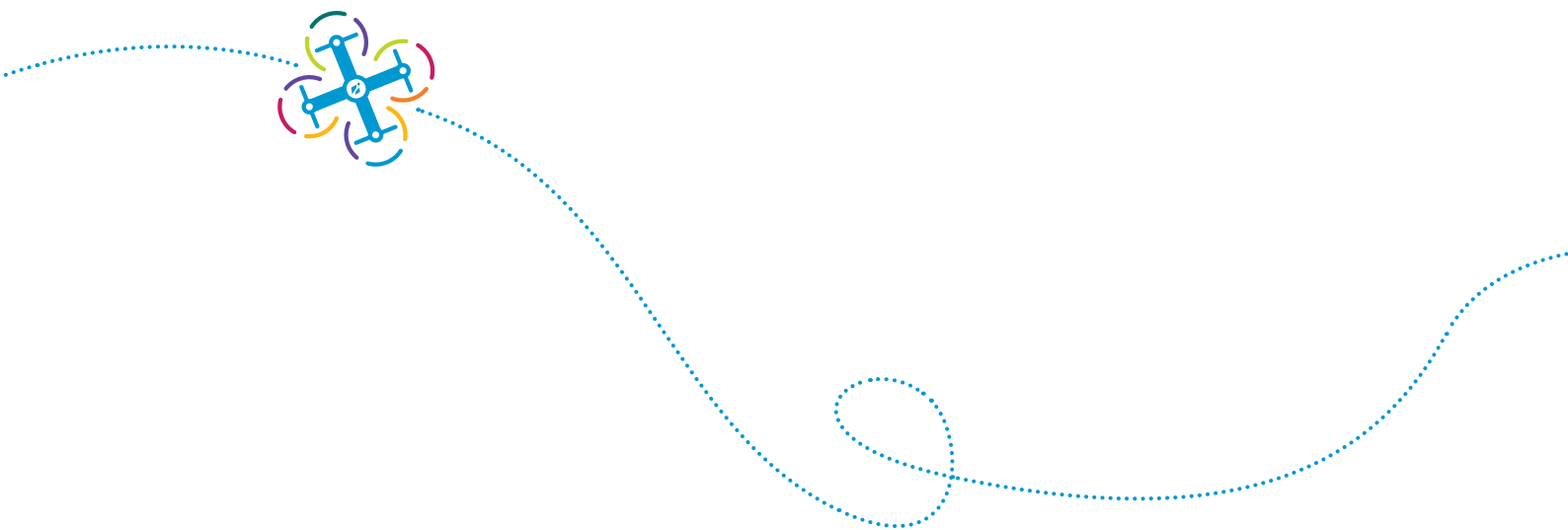
Met het Creative Connect Centre willen we de innovatieprocessen van organisaties stroomlijnen en faciliteren. Maar ook hun creativiteit en ondernemerschap stimuleren.



Conclusie

Net zoals we gedaan hebben in 2023, blijven we het komende jaar organisaties ondersteunen om nieuwe uitdagingen aan te pakken. En blijven we iedereen aanmoedigen om mee te bouwen aan meer welzijn en preventie. Voor gelukkigere IDEWE'ers, gezondere organisaties, een mooier milieu en een inclusieve maatschappij.





Regionale kantoren Groep IDEWE

We helpen je graag! Contacteer ons gerust.

Antwerpen

Tel. 03 218 83 83
antwerpen@idewe.be

Brussel

Tel. 02 237 33 24
brussel@idewe.be

Charleroi

Tel. 071 23 99 11
charleroi@idewe.be

Gent

Tel. 09 264 12 30
gent@idewe.be

Hasselt

Tel. 011 24 94 70
hasselt@idewe.be

Leuven

Tel. 016 39 04 38
leuven@idewe.be

Liège

Tel. 042 29 71 91
liege@idewe.be

Mechelen

Tel. 015 28 00 50
mechelen@idewe.be

Namur

Tel. 081 32 10 40
namur@idewe.be

Roeselare

Tel. 051 27 29 29
roeselare@idewe.be

Turnhout

Tel. 014 40 02 20
turnhout@idewe.be

Centrale diensten:

IDEWE vzw

Tel. 016 39 04 11
info@idewe.be

IBEVE vzw

Tel. 016 39 04 90
info@ibeve.be

www.idewe.be | info@idewe.be