

GEÏNTEGREERD DUURZAAMHEIDS- VERSLAG 2025



mariasteen

De cover van dit duurzaamheidsverslag staat volledig in het teken van schakelen en optimaliseren op verschillende fronten. Enerzijds pasten we ons aan de economische realiteit binnen de maakindustrie aan. De eerste jaarhelft was uitdagend, waardoor we sterk hebben ingezet op de uitbouw en versterking van ons salesteam.

Anderzijds was 2025 ook het jaar van de verdere uitrol van onze digitaliseringsprojecten, zoals mpleo, én van een vernieuwde werking binnen onze I-Ona werkvloer (Introductie en Opstap naar Arbeid). Daar worden alle nieuwe medewerkers — of ze nu instromen via collectief maatwerk, Art. 60 of AMA — op een gestructureerde manier gescreend en onthaald. De schakels tussen instroom, onthaal en opvolging van personeel werden zo stevig met elkaar verbonden — precies wat de lijnen op de cover visueel tot leven brengen.



Inhoudsopgave

VOORWOORD	3
BASISINFORMATIE & GOVERNANCE	4
Oorsprong en voorstelling Mariasteen	4
Missie, visie en waarden	6
Participatieladder	8
Beleid en strategie	9
ESG, VSME, GRI en SDG engagement + toepassingsgebied duurzaamheidsverslag	11
Stakeholderbevraging en dubbele materialiteitsoefening	13
Governance	16
De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen en genderdiversiteit in bestuursorgaan	16
Beleid m.b.t. governance – Code of conduct Mariasteen	18
Meldingskanalen en integriteitsbeleid	18
Beleid rond gegevensbeveiliging en privacy	20
VSME en GRI standaarden: Governance	21
Algemene bedrijfsinformatie: VSME B1 / GRI 2.3	21
Gedragscodes en integriteitsbeleid: VSME C6, B11 / GRI 2/406-409	21
Meldingen van Misstanden en Psychosociale Risico's: VSME B11, C6 en C7	22
Gegevensbeveiliging	22
A SOCIALE DOELSTELLING: DUURZAME TEWERKSTELLING	
Wij zoeken werk voor mensen en geen mensen voor ons werk	24
Duurzame tewerkstelling	26
Aantal medewerkers op de payroll van Mariasteen (M/V)	28
Leeftijdsverdeling	29
Aantal medewerkers met een erkenning Collectief maatwerk	30
Verhouding progressieven/niet-progressieven	31
Langdurig zieken	31
Netto instroom/uitstroom	32
Gepresteerde uren	32
Verhouding directe en indirect gepresteerde uren	33
Werkloosheid	34
Absenteïsme	34
Verhouding statuten	35
VSME en GRI standaarden: Werknemers	36
Algemene kenmerken: VSME B8 / GRI 2.7 en 400	36
Gezondheid en veiligheid: VSME B9 / GRI 403	39
Beloning, collectieve onderhandelingen en opleiding: VSME B10 / GRI 401	39
Welzijn en veiligheid	41
Arbeidsongevallen	42
Trajecten op maat	44
POP (Persoonlijk Ontwikkelingsplan)	47
Individuele opleidingen voor maatwerkcoaches en staffuncties	49
Proefdagen werkuitvoering en vaardigheden	50
Tevredenheidsmetingen binnen Mariasteen	51
Sociale acties / Fit3	53

B ECONOMISCH MIDDEL

Rendement	56
Omzet/begroting	56
Organisatiestructuur	57
Onze activiteiten	58
Waardeketen	63
Stakeholders	63
CAO's	68
Verbeteringsprocessen	69

C MAATSCHAPPELIJKE WAARDEN

QMS (Quality management system)	74
Kwaliteit	74
VOKA Charter Duurzaam Ondernemen	75
SDG Pioneer 2025-2030	76
Duurzaamheid	76
Praktijken voor de transitie naar een duurzamere economie	77
Energieverbruik en broeikasgasemissies	78
Lucht-, water- en bodemvervuiling	83
Biodiversiteit en landgebruik	83
Waterverbruik	83
Verbruik grondstoffen, circulaire economie en afvalbeheer	85
Transport onze medewerkers	86
Beeldvorming	87

D JAAROVERZICHT EN VOORUITBLIK

Jaaroverzicht 2025	90
Beleid en strategie	90
Sociale doelstelling	90
Economisch middel	93
Maatschappelijk engagement	94
Werkingsverslag	96
Vooruitblik naar 2026	97

GRI INDEX	99
------------------	----

VSME INDEX	101
-------------------	-----

LIJST VAN AFBEELDINGEN	103
-------------------------------	-----

Contactgegevens	104
Colofon	104

VOORWOORD

Met trots presenteren we ons duurzaamheidsverslag voor 2025, een jaar waarin schakelen, versterken en verbinden centraal stonden. De economische realiteit binnen de maakindustrie liet zich opnieuw voelen: internationale conflicten zorgden voor terugvallende orders bij onze klanten, en ook Mariasteen ondervond hiervan de impact. Toch kozen we resoluut voor vooruitgang. We versterkten onze commerciële dienst, verkenden nieuwe markten en zagen in de tweede jaarhelft de eerste positieve resultaten van die inspanningen.

2025 was daarnaast een jaar van sterke interne vernieuwing. Met de uitrol van I-Ona 2.0 werd een volledig nieuw raamwerk voor instroom, screening en onthaal geïntroduceerd. Nieuwe medewerkers starten voortaan in een gestructureerde introductieweek, waarin we zowel hun talenten als hun noden helder in kaart brengen. Zo leggen we de basis voor duurzame tewerkstelling en een warme, zorgzame start.

Ook op het vlak van digitalisering zetten we grote stappen. mpleo werd verder verankerd als centraal HR-platform, met een doorgedreven focus op datakwaliteit, transparantie en toekomstgerichte processen. Deze professionalisering ondersteunt ons beleid en versterkt onze ambitie om medewerkers te laten groeien in hun talenten.

Tot slot zijn we bijzonder trots dat we opnieuw het SDG Pionier-certificaat behaalden. Deze erkenning onderstreept onze blijvende inzet voor duurzaamheid, maatschappelijke impact en verantwoord ondernemen. Ze bevestigt dat Mariasteen niet alleen vandaag, maar ook morgen een betrouwbare en toekomstgerichte partner wil zijn.

2025 was een jaar van uitdagingen, maar vooral van veerkracht, samenwerking en groei. Dankzij de inzet van onze medewerkers, klanten en partners blijven we bouwen aan een inclusieve en duurzame toekomst.

Philip Vanneste
Februari 2026

BASISINFORMATIE & GOVERNANCE

Oorsprong en voorstelling Mariasteen

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

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

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

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

B2B

Historisch zijn we gegroeid als toeleveringsbedrijf met een duidelijke focus op metaal & montage, hout, groen en enclave in de B2B-markt. Binnen dit marktsegment zijn we centraal gelegen in West-Vlaanderen op de as Kortrijk-Brugge en gevestigd op vijf verschillende vestigingen:

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



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

Naast de twee grote productie-eenheden en de externe diensten vertrekken er iedere dag ca. 200 medewerkers om activiteiten uit te voeren bij de klanten zelf. Onder begeleiding van monitoren werken we op negen verschillende locaties in enclave en dit binnen een straal van 35 km rond Gits en allemaal in West-Vlaanderen.

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

B2G

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

B2C

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

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

Missie, visie en waarden



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

Missie

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

Visie

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

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

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

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



Kernwaarden

Mariasteen ziet de tewerkstelling op maat van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt als een essentiële schakel in *het continuüm van participatie binnen een inclusieve maatschappij*. De doelstelling van Mariasteen is dus de inclusie op de arbeidsmarkt van mensen met een afstand tot die arbeidsmarkt.

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

Onze gerichte dynamiek en generale doelen komen tot uiting in

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

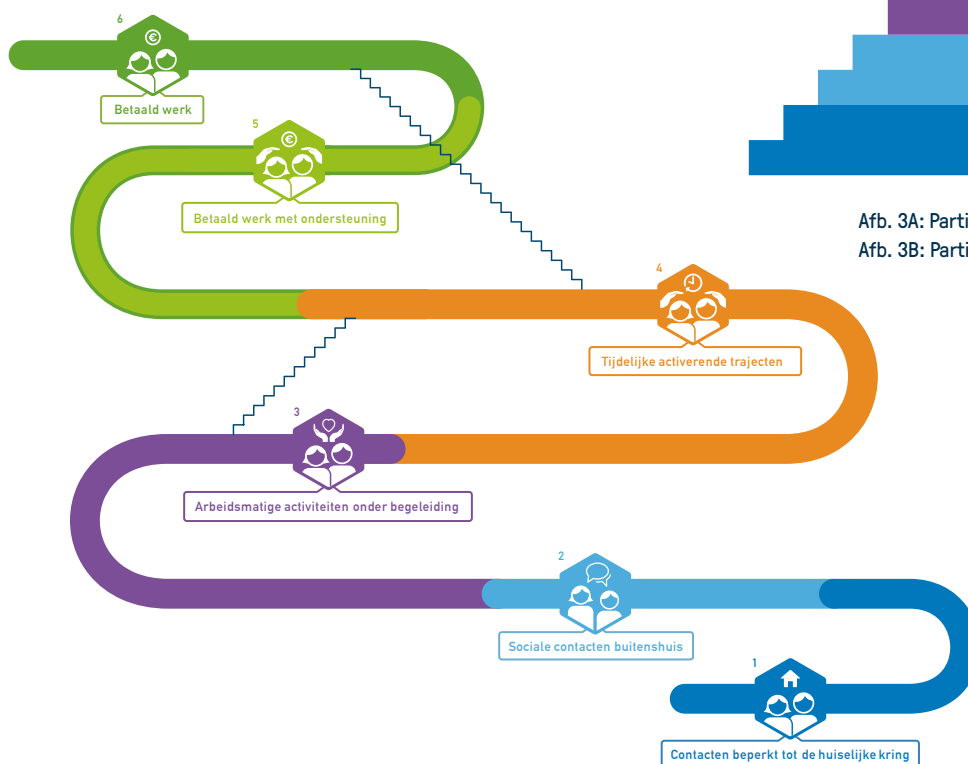
Als je wat je **kunt**
Mag doen
 en er iets mee in **beweging** brengt
 Wat **zinnig** is
 Dan ga je in jezelf **geloven**
Meetellen in de groep
 En je **Gedragen** voelen



Afb. 2: Gerichte dynamiek missie en visie

Participatieladder

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



Afb. 3A: Participatieladder (werk.be)

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

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

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

Beleid en strategie

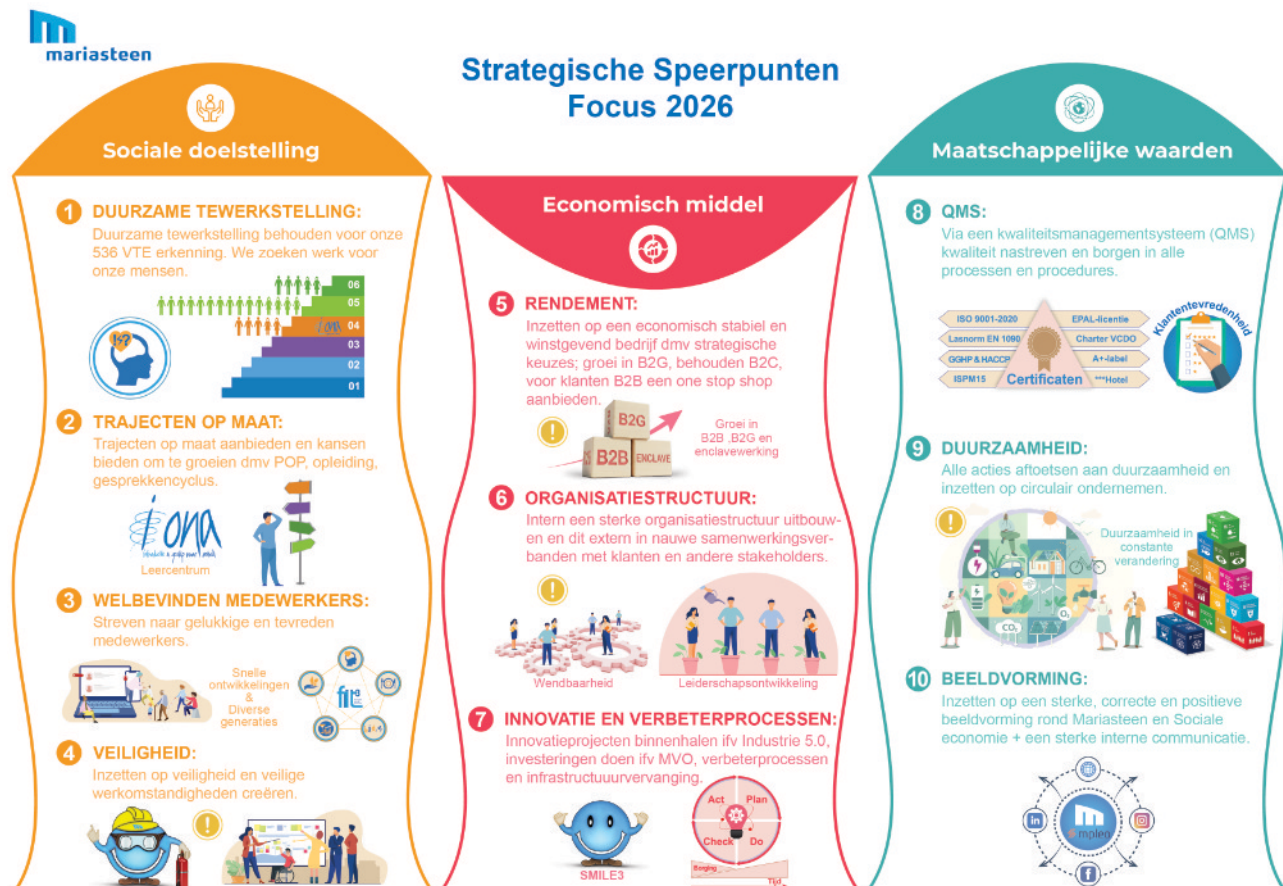
Om onze doelstellingen te realiseren, streven we naar een duurzaam beleid met een duidelijke strategie. De kwaliteitskaders ISO 9001-2015, EFQM en het VCDO zijn bij ons de basis voor de evaluatie en het continu verbeteren van onze processen.

Het beleid is gestoeld op acht basisprincipes:

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

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

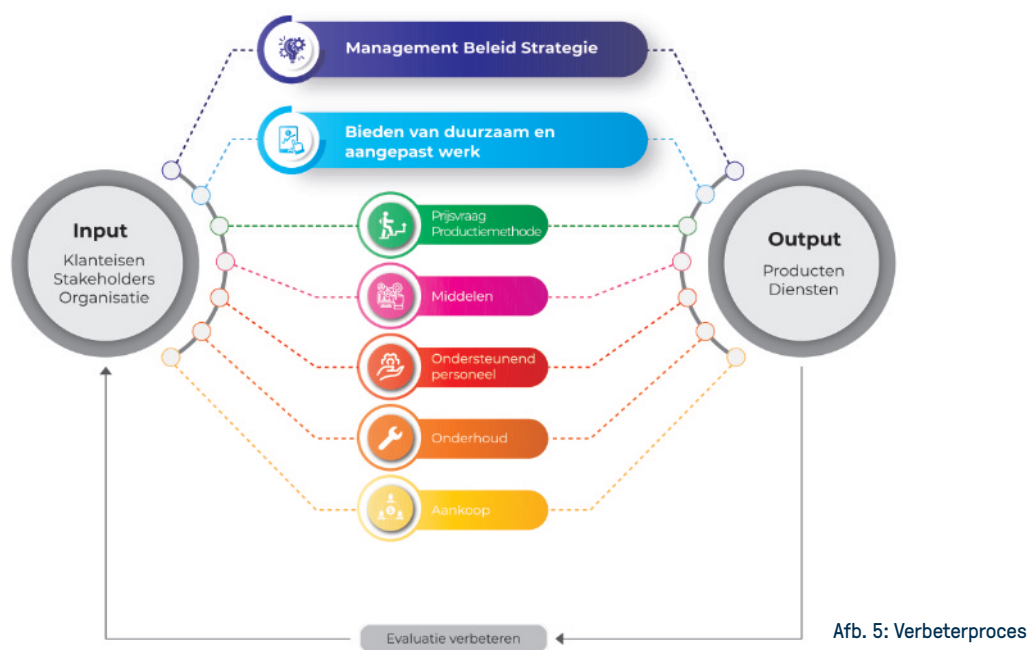
De strategie vanuit drie doelstellingen met 10 speerpunten is de leidraad voor de opmaak van dit hernieuwde duurzaamheidsverslag.



Afb. 4: Visual Strategie en speerpunten

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

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



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

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

ESG, VSME, GRI en SDG engagement + toepassingsgebied duurzaamheidsverslag

Mariasteen verbindt zich ertoe om haar duurzaamheidsbeleid transparant, onderbouwd en toekomstgericht vorm te geven. Daarom engageren we ons formeel voor de toepassing van de *GRI-standaarden* en de rapporteringsvereisten van de *VSME-richtlijn*. Deze kaders helpen ons om onze *ESG-informatie* (Environment, Social & Governance) gestructureerd, vergelijkbaar en betrouwbaar te rapporteren.

Dit duurzaamheidsverslag is een jaarlijks rapport m.b.t. de belangrijkste materiële MVO-thema's/ESG informatie. De organisatie kende tijdens de verslagperiode van het afgelopen jaar geen significante veranderingen wat betreft, omvang, structuur of eigendom. De directie en het bestuursorgaan zijn volledig verantwoordelijk voor het beleid en strategie rond duurzaamheid.

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

Het toepassingsgebied van het duurzaamheidsverslag betreft de volledige organisatie (zie ook p. 21)

De *Sustainable Development Goals* (SDG's) van de Verenigde Naties vormen een centrale leidraad in onze beleidsvoering en duurzaamheidstrajecten. In het kader van het herbehalen van het *SDG Pioneer-label* in 2025 (Unitar/Voka) hebben we onze *core SDG's* opnieuw scherp bepaald: de doelen die het meest aansluiten bij onze missie, visie en kernactiviteiten. Voor deze prioritaire SDG's koppelen we concrete acties aan onze werking en hebben we *lange termijn doelstellingen* geformuleerd die worden afgestemd op onze KPI's binnen de verschillende strategische pijlers.

Met dit duurzaamheidsverslag tonen we hoe Mariasteen de integratie maakt tussen:

- *Onze drie pijlers*: sociale doelstelling, economisch middel en maatschappelijke meerwaarde;
- *Onze ESG-informatie*, die inzicht geeft in onze milieu-impact, onze sociale verantwoordelijkheid en onze governance;
- *De SDG's* die het nauwst aanleunen bij onze core business en maatschappelijke rol.

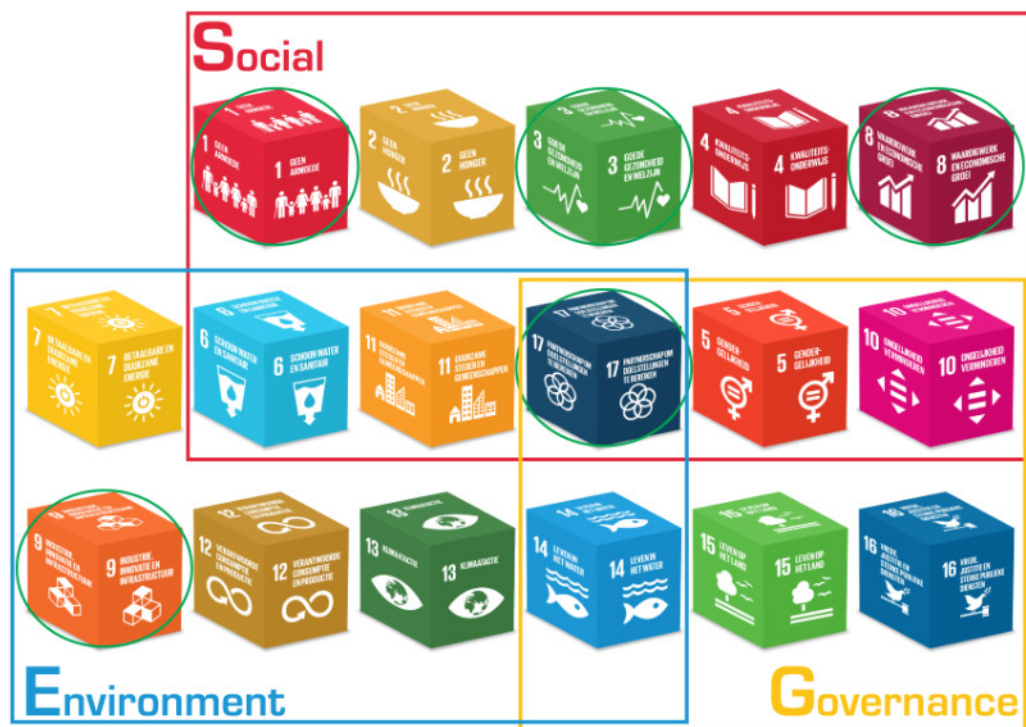
Om onze duurzaamheidsstrategie verder te verfijnen, hebben we met een groep kernmedewerkers de prioritaire Sustainable Development Goals (SDG's) voor ons bedrijf bepaald. Dit gebeurde tijdens een management-reviewdag, een belangrijke bijeenkomst waarin we reflecteerden op onze strategie en de toekomst van Mariasteen. Uiteindelijk kwamen we geza-

menlijk tot een selectie van vijf kern-SDG's die de basis vormen voor onze duurzaamheidsinspanningen:

1. *Waardig werk en economische groei (SDG 8)* – We streven naar duurzame werkgelegenheid en eerlijke arbeidsomstandigheden, waarbij we onze medewerkers stimuleren om zich te ontwikkelen.
2. *Industrie, innovatie en infrastructuur (SDG 9)* – Door te investeren in innovatieve technologieën en efficiënte processen versterken we onze infrastructuur en duurzaamheid.
3. *Geen armoede (SDG 1)* – We zetten ons in om sociale ongelijkheid te verminderen door werkgelegenheid te creëren en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te bieden.
4. *Goede gezondheid en welzijn (SDG 3)* – Het welzijn van onze medewerkers en de bredere gemeenschap staat centraal, met aandacht voor een veilige en gezonde werkomgeving.
5. *Partnerschappen om doelstellingen te bereiken (SDG 17)* – Samenwerking met externe partners is essentieel om onze duurzaamheidsdoelstellingen te realiseren en een bredere impact te maken.



Door dit gestructureerde proces hebben we een helder kader gecreëerd voor onze duurzaamheidsstrategie. Deze vijf kern-SDG's vormen de leidraad voor onze toekomstige initiatieven en helpen ons om meetbare vooruitgang te boeken in onze maatschappelijke rol.



Afb. 6: SDG's binnen Mariasteen

Stakeholderbevraging en dubbele materialiteitsoefening

Om onze duurzaamheidsstrategie verder te onderbouwen en onze prioriteiten scherp te stellen, voerde Mariasteen in 2024–2025 een stakeholderbevraging en dubbele materialiteitsoefening uit. We kozen ervoor deze oefening uit te voeren volgens de leidraad van de CSRD, hoewel Mariasteen als organisatie niet verplicht is om CSRD-rapportering te publiceren. We zien dit als een waardevolle kans om onze duurzaamheidsaanpak te professionaliseren en beter voorbereid te zijn op mogelijke toekomstige verwachtingen van klanten, partners en andere stakeholders.

De oefening werd gecoördineerd door een interdisciplinair duurzaamheidsteam dat instaat voor de implementatie en opvolging van duurzame initiatieven binnen Mariasteen. Dit team komt tweemaandelijks samen en omvat vertegenwoordigers van meerdere domeinen (beleid, preventie, productie en financiën), onder opvolging van de algemeen directeur. Duurzaamheid en circulair ondernemen zijn bovendien strategisch verankerd via onze strategische speerpunten en worden periodiek opgevolgd door directie, management en het bestuursorgaan, onder meer tijdens de jaarlijkse management review (Q-dag) en bij de bespreking van het duurzaamheidsverslag.

Voor de *materialiteitsoefening* actualiseerde Mariasteen eerst haar *stakeholderanalyse*. Een eerdere stakeholderlijst uit 2020 werd herbekeken door een interne kerngroep: niet-relevante stakeholders werden geschrapt en nieuwe stakeholders toegevoegd.

Stakeholders werden ingedeeld in categorieën zoals externe stakeholders

- overheden,
- maatschappelijk middenveld,
- klanten en eindgebruikers,
- leveranciers,
- eigen werknemers,
- natuur en omgeving en
- andere relevante groepen.

En interne stakeholders

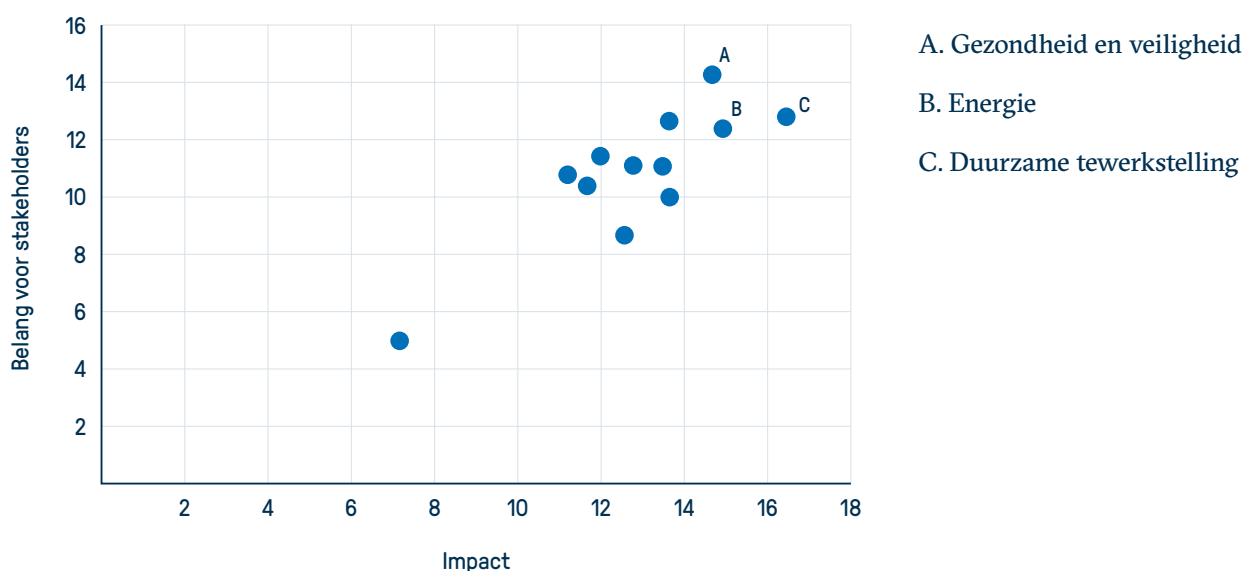
- eigen medewerkers (doelgroepmedewerkers, begeleiders en omkadering)
- directie en management
- preventiedienst
- raad van bestuur

In het kader van de CSRD-methodiek werd bovendien onderscheid gemaakt tussen “affected stakeholders” en “users of sustainability statements”. De mapping wordt beheerd in het QMS systeem en kwaliteitshandboek.

Vervolgens werd, op basis van de European Sustainability Reporting Standards (ESRS), een brede lijst van *duurzaamheidsthema's* besproken. Binnen de kerngroep werd via discussie en stemming een shortlist van 13 topics geselecteerd die relevant zijn voor Mariasteen, verspreid over milieu, sociale thema's en beleid/waardeketen. Niet elke stakeholder werd over alle topics bevraagd: per stakeholdergroep werd vooraf bepaald welke onderwerpen voldoende herkenbaar en relevant waren om correct te kunnen beoordelen.

De *stakeholderbevraging* gebeurde met vragenlijsten waarin respondenten mogelijke impact per topic beoordeelden op zowel materiële impact als financiële impact. Daarbij werd telkens gescoord op omvang (1 = laag, 5 = kritisch) en waarschijnlijkheid (1 = zeldzaam, 5 = zeker). Omdat deze oefening complex kan zijn, werd elke bevraging ondersteund door dialoog en toelichting, zodat respondenten geïnformeerd en op een consistente manier konden scoren. De bevraging betrof zowel interne medewerkers als externe stakeholders, waaronder onder meer natuur en omgeving, overheden, maatschappelijk middenveld, klanten en leveranciers.

De resultaten werden verwerkt door per impact de scores voor omvang en waarschijnlijkheid te combineren en vervolgens gemiddelden te berekenen per onderwerp. Deze gemiddelde scores werden gevisualiseerd in een spreidingsdiagram waarbij materiële impact en financiële impact tegenover elkaar werden geplaatst. Op basis hiervan kwamen drie thema's duidelijk naar voren als de meest materiële thema's voor Mariasteen en haar stakeholders: *duurzame tewerkstelling, gezondheid en veiligheid en energie*.



Deze materiële thema's vormen de basis voor de prioriteiten en inhoud van dit duurzaamheidsverslag. Ze worden verder vertaald naar doelstellingen, actieplannen en KPI-opvolging binnen het duurzaamheidsteam en de bestaande verbeterprocessen, zodat Mariasteen haar engagement systematisch kan opvolgen en bijsturen volgens een continue verbetercyclus.

Een omschrijving van algemene stakeholderbetrokkenheid vind je in het deel “economisch middel”.

Risico's en kansen (duurzaamheid)

Mariasteen brengt periodiek de belangrijkste *duurzaamheidsrisico's en -kansen* in kaart als onderdeel van haar kwaliteits- en verbeterwerking. Deze oefening helpt om prioriteiten te bepalen, preventief te handelen en de werking toekomstgericht te versterken. De opvolging gebeurt via managementoverleg, het kwaliteitssysteem (QMS), preventie- en welzijnsprocessen en, waar relevant, via overleg met stakeholders.

Op basis van onze materialiteitsoefening focussen we prioritair op drie thema's: *energie, gezondheid en veiligheid* en *duurzame tewerkstelling*. Voor elk thema worden risico's en kansen geïdentificeerd en gekoppeld aan verbeteracties:

- *Duurzame tewerkstelling*: het realiseren van werk op maat vraagt blijvende aandacht voor begeleiding, competentieontwikkeling en werkorganisatie. Kansen liggen in het versterken van trajecten op maat, opleiding en een stabiele tewerkstelling, wat tegelijk bijdraagt aan maatschappelijke impact en tevredenheid. (zie verder in deel “Sociale doelstelling”)
- *Gezondheid en veiligheid*: risico's rond arbeidsongevallen, ergonomie en psychosociaal welzijn kunnen impact hebben op medewerkers, continuïteit en kwaliteit. Preventie en welzijnsbeleid bieden kansen om de werkomgeving veilig en werkbaar te houden, ongevallen te voorkomen en duurzame inzetbaarheid te versterken. (zie verder in deel “Sociale doelstelling”)
- *Energie*: stijgende energieprijzen en een gebrek aan energie-efficiëntie kunnen de werkingskosten beïnvloeden. Tegelijk biedt energiebeheer kansen om kosten te beheersen en onze milieu-impact te beperken via monitoring, efficiëntiemaatregelen en sensibilisering. (zie verder in deel “Maatschappelijk engagement”)

Daarnaast houdt Mariasteen rekening met risico's en kansen in samenwerking met partners en leveranciers. Bij selectie en opvolging van leveranciers streeft Mariasteen naar duidelijke afspraken en een betrouwbare samenwerking. Door deze risico's en kansen structureel te bespreken en op te nemen in verbeteracties, werkt Mariasteen aan een continue verbetercyclus en een duurzame werking.

Met dit engagement bevestigt Mariasteen opnieuw dat duurzaamheid niet enkel een verslag is, maar een structureel onderdeel van onze strategie, besluitvorming en dagelijkse werking.

De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen en genderdiversiteit in bestuursorgaan

Algemene Vergadering VZW Mariasteen – Toezichtshoudend orgaan Koolskampstraat 24, 8830 Gits

Adriaens Patricia
Beelprez Luc
Claeys Kurt
Depuydt Christine
Desnoeck Dirk
Diet Heidi
Masschelein Filip
Rysman Francis
Soens Wim
Vandelanotte Patricia
Vandewalle Tom
Vanneste Philip
Vyncke Nicolas

Vrouwen	4
Mannen	10
Ratio	40%

Genderdiversiteit in de Algemene vergadering

Raad van Bestuur – Bestuursorgaan

Voorzitter: Adriaens Patricia
Ondervoorzitter: Desnoeck Dirk
Gedelegeerd bestuurder: Vanneste Philip

Vrouwen	3
Mannen	7
Ratio	33%

Genderdiversiteit in het bestuursorgaan

Leden

Depuydt Christine
Masschelein Filip
Vangheluwe Stefaan
Rysman Francis
Soens Wim
Vandewalle Tom

Waarnemende leden

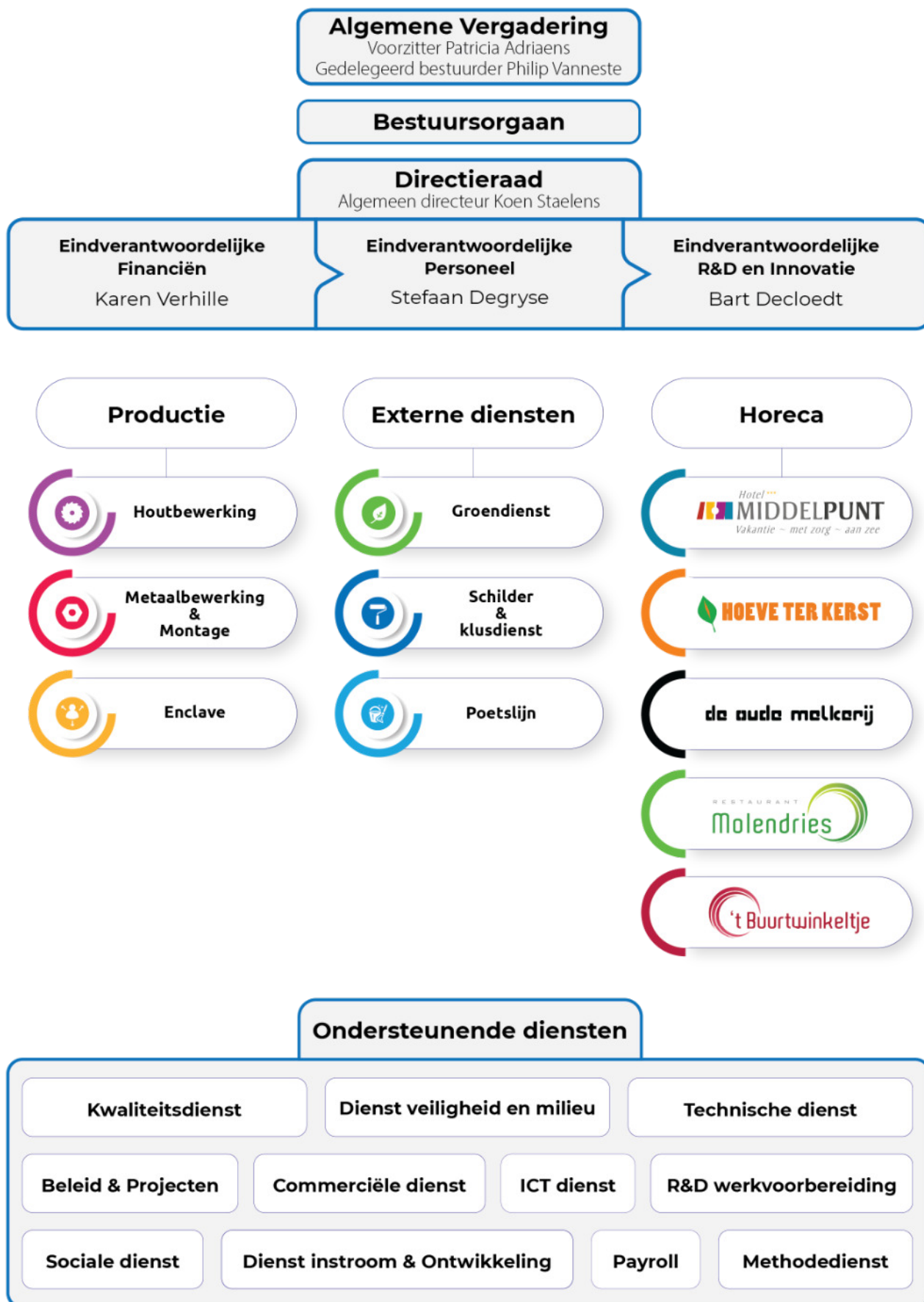
Staelens Koen
Lannoo Laura

Vrouwen	2
Mannen	10
Ratio	20%

Verhouding vrouw-man op managementniveau (Leden directieraad + leden LAT)

Directieraad – Leidinggevend orgaan

Staelens Koen – Algemeen Directeur
Decloedt Bart – Eindverantwoordelijke R&D en Verkoop
Degryse Stefaan – Eindverantwoordelijke Personeel
Verhille Karen – Eindverantwoordelijke Financiën
Vanneste Philip – Gedelegeerd Bestuurder



Afb. 7: Organigram

Beleid m.b.t. governance – Code of conduct Mariasteen

Gedragscode en Integriteitsbeleid (VSME standaard C6)

Binnen Mariasteen hanteren we een uitgebreide Code of Conduct die richting geeft aan het professioneel en ethisch handelen van al onze medewerkers, leidinggevend en partners. Deze gedragscode vormt een belangrijk onderdeel van onze governance-structuur en beschrijft duidelijk welke normen en waarden wij nastreven in onze dagelijkse werking.

Onze Code of Conduct bevat onder meer richtlijnen rond:

- Integriteit en eerlijkheid in alle professionele relaties
- Preventie van corruptie, omkoping en elke vorm van ongeoorloofde beïnvloeding
- Vermijden van belangenvermenging, zowel feitelijke als perceptieve
- Respectvolle omgang, vrij van discriminatie, intimidatie of misbruik
- Transparantie in besluitvorming en rapportage
- Verantwoord gebruik van middelen van de organisatie
- Naleving van wetgeving en interne beleidslijnen

De Code of Conduct werd omschreven in 2025 en is toepasbaar op alle medewerkers. De code of conduct zal 3-jarlijks worden geëvalueerd en geactualiseerd. Nieuwe medewerkers worden bij indiensttreding wegwijs gemaakt in deze gedragsregels. Door deze code te onderschrijven engageren we ons om integer en verantwoord te handelen, risico's te beperken en een cultuur van vertrouwen, veiligheid en respect te waarborgen.

Meldingskanalen en integriteitsbeleid

Beleid rond Meldingen van Misstanden en Psychosociale Risico's (VSME standaard C6 en C7)

Mariasteen vzw hecht groot belang aan een veilige, integere en respectvolle werkomgeving. In dit kader beschikken we over formele procedures voor zowel *klokkenluidersmeldingen* als *meldingen van psychosociale risico's*. Deze kanalen zijn erop gericht om medewerkers, partners en andere stakeholders in staat te stellen mogelijke misstanden, overtredingen van wetgeving of beleid, en psychosociale problemen op een veilige en vertrouwelijke manier te melden.

Ons beleid garandeert:

- Vertrouwelijke behandeling van alle meldingen
- Bescherming tegen represailles voor iedereen die te goeder trouw een melding doet

- Onafhankelijke opvolging door bevoegde interne of externe vertrouwenspersonen
- Transparante maar discrete procedure voor onderzoek, beoordeling en terugkoppeling

Deze meldingskanalen omvatten onder meer:

- Een klokkenluidersmechanisme conform de Europese Richtlijn 2019/1937
- Interne procedures voor psychosociale ondersteuning, in samenwerking met de preventiedienst en vertrouwenspersonen
- Externe procedures voor psychosociale ondersteuning in samenwerking met een externe preventiedienst
- De mogelijkheid om meldingen zowel schriftelijk, mondeling als anoniem te doen

Beheer, opvolging, toezicht en verantwoordelijkheden

Elke melding wordt geregistreerd volgens de geldende regelgeving en opgevolgd binnen een vooraf gedefinieerd proces. Hierbij worden termijnen bewaakt, worden betrokken verantwoordelijken ingeschakeld, en wordt systematisch geëvalueerd welke maatregelen nodig zijn om herhaling of verdere schade te voorkomen.

Jaarlijks analyseren we trends en risicogebieden op basis van de ontvangen meldingen. Deze analyses vormen input voor verbeteracties binnen ons HR-beleid, preventiebeleid en integriteitsmanagement.

De Raad van Bestuur en de directie staan in voor het toezicht op de correcte werking van het meldingssysteem. Zij ontvangen periodieke rapportages met geanonimiseerde informatie over:

- Aard en typologie van meldingen
- Doorlooptijd en afhandelingsgraad
- Structurele risico's of terugkerende thema's
- Aanbevelingen voor beleidsverbetering
- Deze rapportering maakt integraal deel uit van onze Good Governance-aanpak.

Transparantie naar Stakeholders

Hoewel de vertrouwelijkheid van meldingen prioritair is, publiceren we in ons duurzaamheidsverslag geaggregeerde informatie over het functioneren van onze meldingsmechanismen. Dit draagt bij aan:

- Transparantie over onze integriteitswerking
- Versterking van vertrouwen bij medewerkers en partners
- Continue verbetering van onze interne processen

Beleid rond gegevensbeveiliging en privacy

Mariasteen hecht groot belang aan het beschermen van persoonsgegevens en vertrouwelijke informatie. Ons beleid rond gegevensbeveiliging richt zich op het waarborgen van de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van alle data die binnen onze organisatie worden verwerkt. Dit omvat zowel persoonsgegevens van medewerkers en cliënten als bedrijfsgevoelige informatie.

Wij hanteren een breed pakket aan maatregelen om dataveiligheid te waarborgen, waaronder:

- Technische beveiligingsmaatregelen, zoals sterke toegangscontrole, beveiligde netwerkkarchitectuur, encryptie en regelmatige software-updates
- Organisatorische maatregelen, waaronder gebruikersrechtenbeheer, gecontroleerde datatoegang en duidelijke interne procedures
- Sensibilisering en opleiding van medewerkers over cyberveiligheid, phishing, wachtwoordgebruik en veilig dataverkeer
- Regelmatige interne en externe audits en risico-analyses om kwetsbaarheden tijdig te detecteren en te verhelpen
- Naleving van de GDPR en andere relevante regelgeving rond gegevensbescherming

In geval van een (vermoedelijk) datalek of beveiligingsincident volgt Mariasteen een helder vastgelegde procedure: incidenten worden onmiddellijk gemeld aan de functionaris gegevensbescherming (DPO), onderzocht op impact en – indien nodig – gemeld aan de Gegevensbeschermingsautoriteit en betrokkenen.

Door structureel te monitoren, te evalueren en bij te sturen versterken we onze weerbaarheid tegen cyberrisico's en waarborgen we het vertrouwen van medewerkers, partners en cliënten.

VSME EN GRI STANDAARDEN: GOVERNANCE

Algemene bedrijfsinformatie: VSME B1 / GRI 2.3

Mariasteen vzw

Ondernemingsnummer	BEO407.079.207
Nacebel code	Beschutte en sociale werkplaatsen nl. NACE 88993
Locatie hoofdkantoor	Koolskampstraat 39B - 8830 Gits
Land waar de organisatie actief is	België
Rechtsvorm	vzw
Toepassingsgebied duurzaamheidsverslag	Volledige organisatie met alle deelafdelingen
Verslagperiode	Kalenderjaar 2025
Verslaggevingscyclus	Jaarlijks
Contactpunt voor vragen over duurzaamheidsverslag	Koen Staelens, Algemeen directeur

Gedragcode en integriteitsbeleid: VSME C6, B11 / GRI 2/406-409

De organisatie beschikt over een Gedragcode of mensenrechtenbeleid voor werknemers. Deze gedragcode behandelt volgende thema's: kinderarbeid, dwangarbeid, mensenhandel, discriminatie, ongevallenpreventie.

De organisatie is niet uitgesloten van enige EU-referentie benchmarks die in lijn zijn met de Overeenkomst van Parijs.

Het aantal veroordelingen voor schendingen van wetten tegen corruptie en omkoping	0
Het totale bedrag aan boetes die zijn opgelegd voor de schending van wetten tegen corruptie en omkoping	0,00

Controversiële wapens	0,00
Teelt en productie van tabak	0,00
Fossiele brandstof	0,00
Chemische productie	0,00

Omzet uit bepaalde sectoren (VSME standaard C8-63-64)

Meldingen van Misstanden en Psychosociale Risico's: VSME B11, C6 en C7

De organisatie beschikt over een klachtenmechanisme voor de behandeling van problemen die door werknemers worden gemeld.

Aantal klokkenluidersmeldingen	0
Integriteit en anti-corruptie	0
Discriminatie en mensenrechten	0
Kinderarbeid, mensenhandel en gedwongen arbeid	0
Arbeidsomstandigheden en veiligheid	0
Governance en wetgeving	0
Mismanagement en operationele risico's	0
Aantal meldingen psychosociale risico's interne vertrouwenspersonen	5
Aantal meldingen psychosociale risico's externe preventiedienst	0
Aandeel meldingen behandeld binnen de wettelijke termijn:	100%
Aantal doorgevoerde verbeteracties naar aanleiding van meldingen	0
Aantal bevestigde incidenten bij werknemers in de waardeketen, getroffen gemeenschappen, consumenten of eindgebruikers	0

Gegevensbeveiliging

Om transparant te blijven over onze prestaties op het vlak van gegevensbeveiliging rapporteren we jaarlijks over:

Aantal geregistreerde beveiligingsincidenten	2
Aantal bevestigde datalekken	2
Aantal incidenten waarbij melding aan de GBA vereist was	0
Aantal medewerkers dat een opleiding gegevensbescherming volgde	89

A

SOCIALE DOELSTELLING: DUURZAME TEWERKSTELLING



Sociale doelstelling

Totaal 1081

2023	2024	2025
1082	1065	1081



985

Trede 5 en 6: aantal medewerkers in dienst bij Mariasteen



96

Trede 3 en 4: aantal mensen in tijdelijke trajecten cumulatief

Trede 6



204

Medewerkers

Trede 5



768

Maatwerkers

781

Doelgroep medewerkers

Trede 4



93

Tijdelijke trajecten

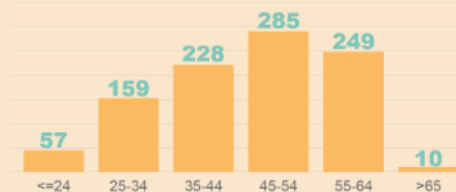
Trede 3



3

AMA Welzijn

Leeftijdspiramide



% Tewerkstelling volgens soort activiteit



Wij zoeken werk voor mensen en geen mensen voor ons werk

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

Verklaring metafoor 'De bank'

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



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

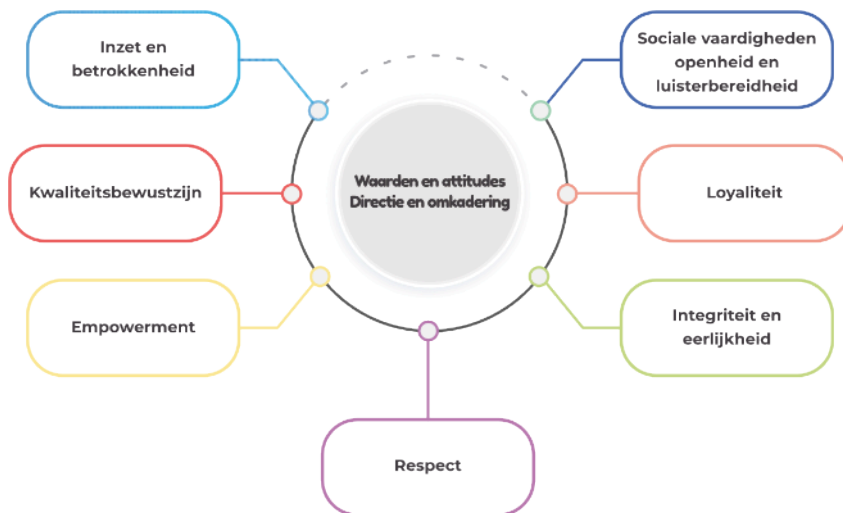
- Wij zoeken geschikt werk voor alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die bij ons op de bank komen zitten.
- We creëren aangepaste arbeidsomstandigheden volgens de vaardigheden en interesses van het individu (vandaar ons strategische keuze voor een zeer ruim aanbod aan diverse activiteiten)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

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

Als authentieke waarderende leidinggevende moet je in de eerste plaats zelf het voorbeeld geven. De basiswaarde van authentiek leiderschap is

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

respect. Dit wordt binnen Mariasteen vorm gegeven door volgende elementen: luisterbereidheid, openheid, eerlijkheid, betrokkenheid en empowerment. Ook van omkadering worden dezelfde waarden en attitudes verwacht.



Afb. 8: Waarden en attitudes medewerkers



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

DUURZAME TEWERKSTELLING

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

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

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

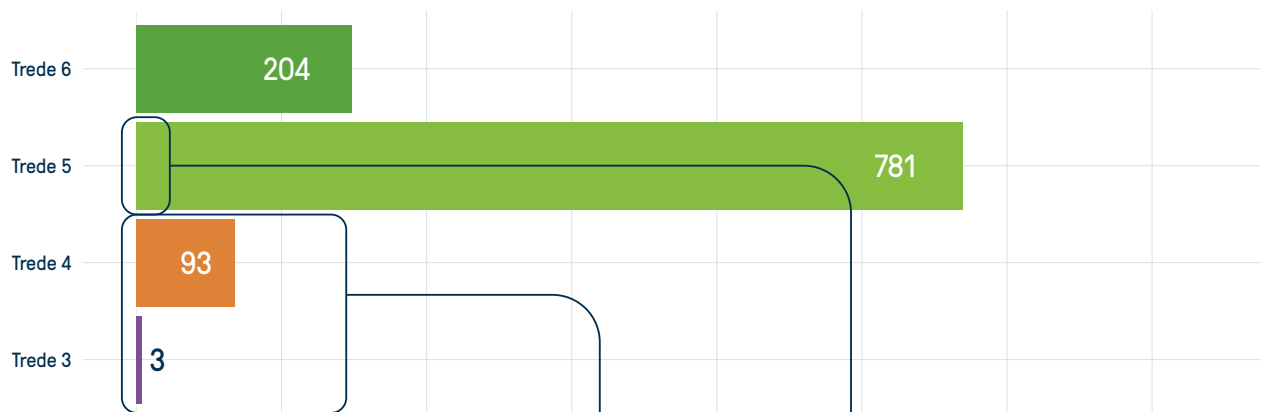
Op trede 4 vind je mensen die bij Mariasteen aan de slag zijn, zonder arbeidscontract bij Mariasteen. Hier gaat het dan over mensen die in tijdelijke activerende trajecten van werkervaring komen proeven (Art. 60, AMA SE, schoolstages BUSO, Beroepsverkenkende stages, ...) Mariasteen wil meer en meer inzetten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

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

Alles samen hebben we 1.081 medewerkers bij Mariasteen (zowel op de payroll als tijdelijke trajecten).

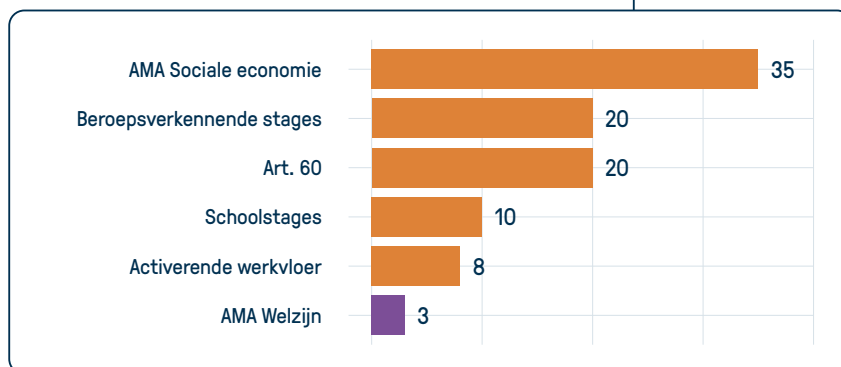
De cijfers die hier onder worden getoond, zijn als volgt:

- Het aantal medewerkers op de payroll (op treden 5 en 6) zijn de cijfers op 31/12.
- Van het aantal medewerkers dat op trede 3 en 4 binnen Mariasteen functioneert, zijn dit cumulatieve cijfers over het ganse jaar. Aangezien de trajecten van deze medewerkers tijdelijk zijn, willen we het totaal aantal tijdelijke trajecten weergeven gedurende gans 2024 en niet enkel de foto op 31/12.

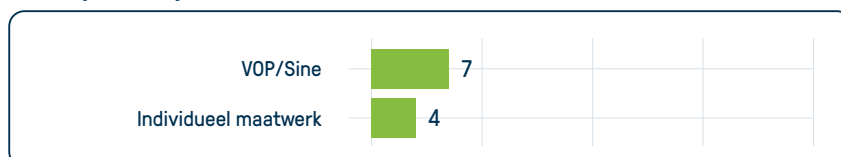


Afb. 9: Alle medewerkers bij Mariasteen op de participatieladder

Trede 4 en 3



Trede 5 (excl. CMW)

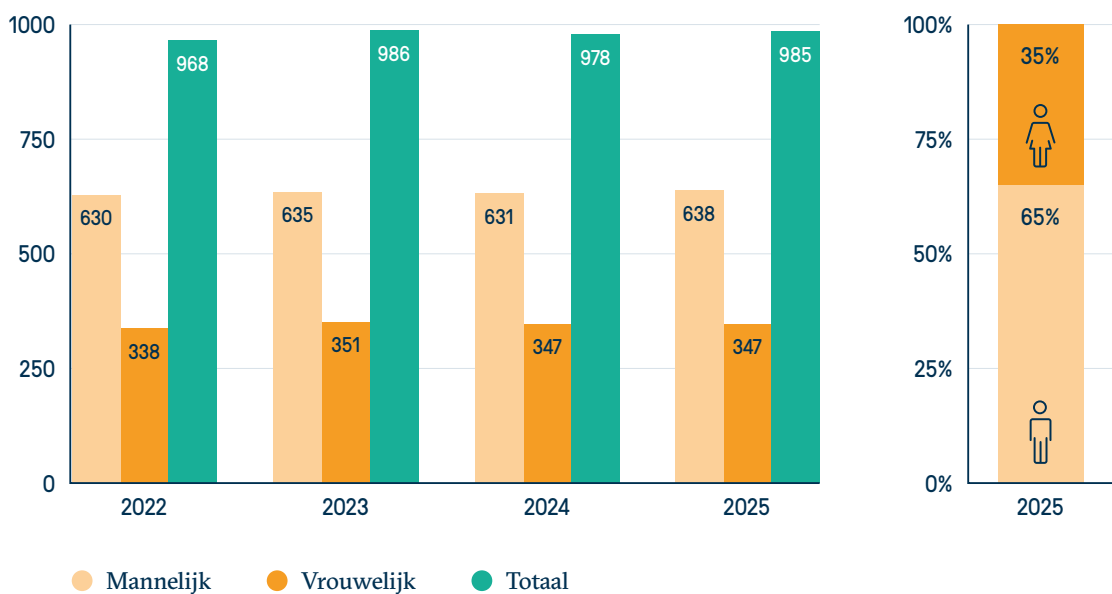


Afb. 10: Detailoverzicht alle medewerkers binnen Mariasteen op de verschillende tredes

Aantal medewerkers op de payroll van Mariasteen (M/V)

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

Aantal werknemers in koppen



Afb. 11: Aantal medewerkers – verdeling M/V

	2022	2023	2024	2025
Mannelijk	522,37	526,7	523,35	526,95
Vrouwelijk	260,38	270,71	268,28	263,1
Totaal	782,75	797,41	791,63	790,05

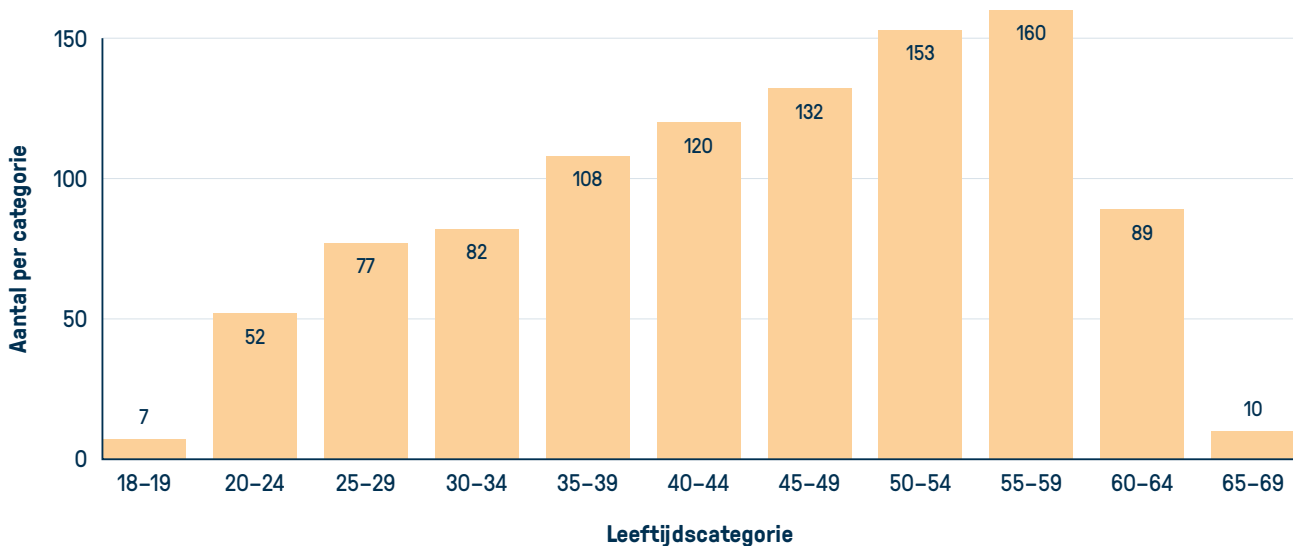
Afb. 12: VTE aantal medewerkers – verdeling M/V

Leeftijdverdeling

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

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

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



Afb. 13: Demografische verdeling

Aantal medewerkers met een erkenning Collectief maatwerk

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

Omkaderingsmedewerkers hebben hoofdzakelijk een begeleidende taak of worden ingezet binnen de ondersteunende diensten.

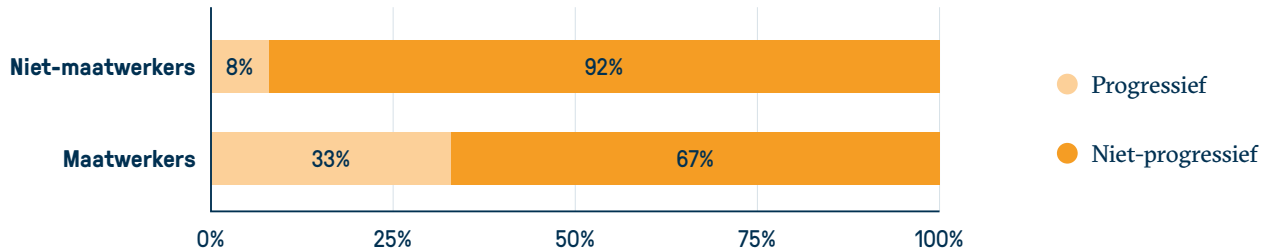
Het doel van de tewerkstelling in Mariasteen is mensen met een erkenning collectief maatwerk helpen aan een duurzame en lonende tewerkstelling. Door het Maatwerkdecreet bestaat er de verplichting dat 65% van alle werknemers een erkenning hebben. Bij Mariasteen heeft 77% een erkenning collectief maatwerk.

	2022	2023	2024	2025
Maatwerkers	766	769	757	770
Niet-maatwerkers	202	217	221	215
Totaal	968	986	978	985

Afb. 14: Aantal medewerkers met een erkenning collectief maatwerk

Verhouding progressieven/niet-progressieven

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



Afb. 15: Verhouding progressieve tewerkstelling

	2025
Progressieve medewerkers	276
Niet-progressieve medewerkers	709
Totaal	985

Langdurig zieken

Het aantal langdurig zieken per jaar blijft rond de 11,5% van onze totale werknemerspopulatie.

	2022	2023	2024	2025
Aantal werknemers op 31/12	968	986	978	985
Aantal met statuut 'LZ' in de loop van het jaar	108	106	106	114
	11,2%	10,8%	10,8%	11,6%

Afb. 16: Langdurig zieken

Netto instroom/uitstroom

In onderstaande tabel vind je de gegevens telkens met het begin aantal op 1 januari (J-1 – dit betekent het eindtotaal op 31/12 van het jaar voordien. En onderaan vind je dan het totaal op 31/12 van het huidig jaar “J” nl 2025. Netto instroom voor 2025 = 10

*soms zitten er kleine wijzigingen op bij afsluit van het jaar

	2022	2023	2024	2025
	930	968	986	975
Instroom	120	108	72	105
Uitstroom	82	90	80	95
Totaal	968	986	978*	985

Afb. 17: Instroom en uitstroom

Gepresteerde uren

	2022	2023	2024	2025
Productie	379.560	346.257	248.231	295.576
Diensten	205.412	242.913	264.266	272.282
Enclaves	198.319	184.147	187.837	189.853
Totaal	783.291	773.317	736.334	757.711

Afb. 18: Gepresteerde uren

Verhouding directe en indirect gepresteerde uren

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

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

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

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

	2022	2023	2024	2025
Direct	781	799	815	815
Indirect	187	187	163	170
Totaal	968	986	978	985
Verhouding indirect/totaal	19,3%	19,0%	16,7%	17,3%

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

	2022	2023	2024	2025
Direct	628,85	642,05	651,69	640,82
Indirect	153,9	155,36	139,94	149,23
Totaal	782,75	797,41	791,63	790,05
Verhouding indirect/totaal	19,7%	19,5%	17,7%	18,9%

Afb. 19: Verhouding directe en indirecte gepresteerde uren

Werkloosheid

Vanwege de economische evoluties in B2B waren we genoodzaakt om meer gebruik te maken van tijdelijke werkloosheid.

2022	5,5%
2023	8,5%
2024	10,4%
2025	13,07%

Afb. 20: Werkloosheid

Absenteïsme

De vooropgestelde KPI's m.b.t. absenteïsme zijn 15% voor de maatwerkers en 5% bij de niet-maatwerkers (omkadering, stafdiensten en ondersteunende functies).

Voor de maatwerkers komen we op 14,55%.

Voor de niet-maatwerkers hebben we te maken met een afwezigheidsgraad van 8,04%.

	2024	2025
Maatwerkers	17,64%	14,55%
Niet-maatwerkers	7,7%	8,04%

Afb. 21: Absenteïsme

Verhouding statuten

Erkenning collectief maatwerk

Als erkend maatwerkbedrijf stelt Mariasteen mensen tewerk die recht hebben op een WerkOndersteuningsPakket (wop). Vanaf 1 april 2025 werd een bijkomend contingent van 4,5 VTE ontvangen. Hierdoor steeg het erkend contingent voor Mariasteen van 531,5 VTE naar 536 VTE.

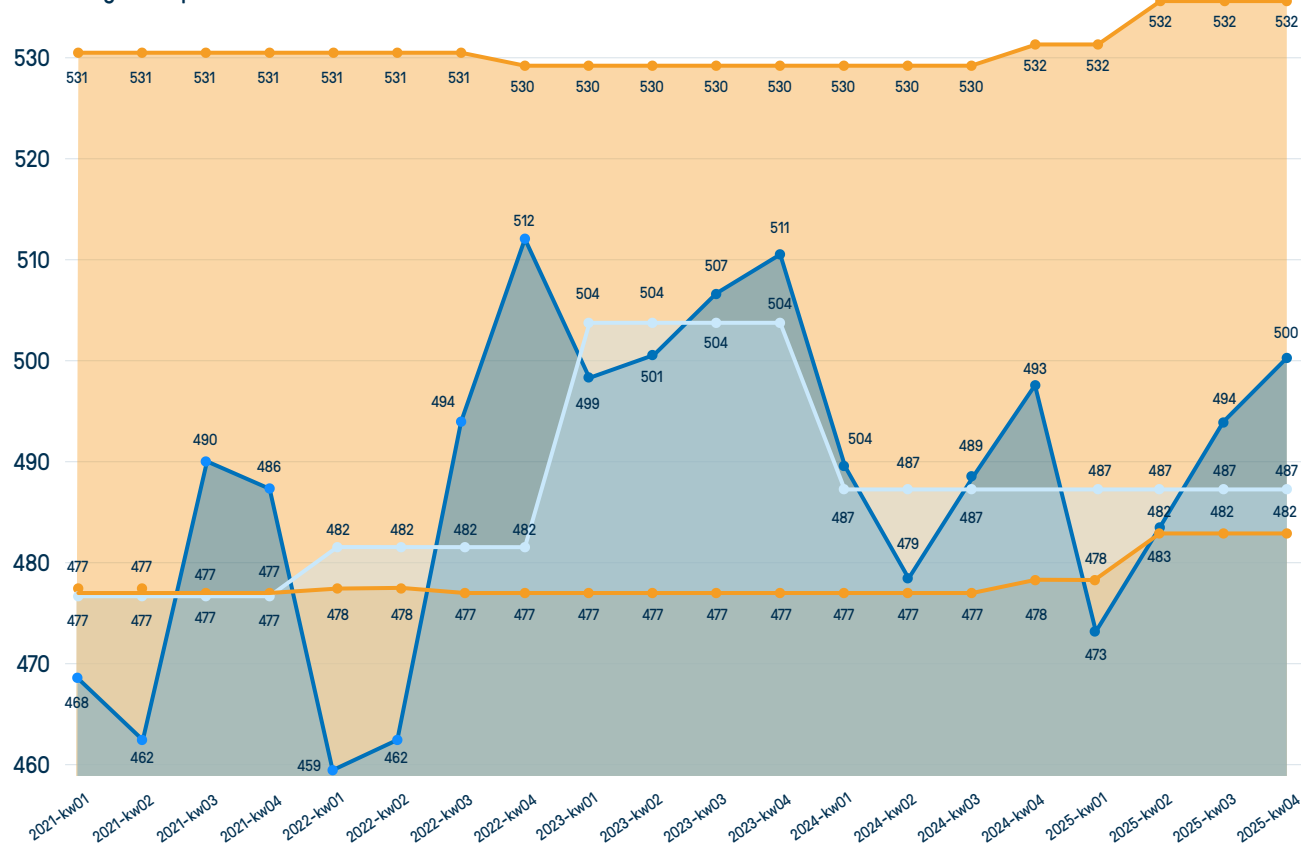
De bewaking van dit contingent is van uiterst belang; een lagere invulling dan 90% van het contingent (482 VTE) o.b.v. het gemiddelde van vier kwartalen kan tot gevolg hebben dat Mariasteen een deel van het erkend contingent verliest.

De invulling van het contingent bleef in 2025 op hetzelfde niveau als in het moeilijke jaar 2024. Ook in 2025, gegeven de economische moeilijkheden en de blijvende uitstroom wegens pensionneringen, worden continu inspanningen geleverd om de invulling op niveau te houden: dit via IONA (Introductie en Opstart naar Arbeid), blijvende aandacht voor instroom, ...

Mariasteen sloot het jaar 2025 af met een geraamde gemiddelde invulling van 487 VTE, veilig boven de ondergrens.

- Bodemgrens
- Aftopping
- Kwartaal
- Gem. kwartaal

Erkenning en capaciteit



Afb. 22: Erkenning en capaciteit

VSME EN GRI STANDAARDEN: WERKNEMERS

In het volgende hoofdstuk lichten we de cijfermatige resultaten van het rapportagejaar 2025 toe. Deze gegevens worden weergegeven conform de VSME-standaarden en relevante GRI-indicatoren. De focus ligt daarbij op het sociale luik, waarin we inzicht geven in onze medewerkerspopulatie.

Algemene kenmerken: VSME B8 / GRI 2.7 en 400

1. Type arbeidsovereenkomst
2. Geslacht
3. Land van arbeidsovereenkomst
4. Personeelsverloop tijdens verslagperiode
5. Verhouding deeltijds/voltijds
6. Verhouding arbeiders/bedienden

Type arbeidsovereenkomst

Type contract	Aantal werknemers	Aantal VTE werknemers
Tijdelijk	45	35,61
Vast	940	754,44
Totaal	985	790,05

Geslacht

Aantal werknemers in koppen		Aantal werknemers in VTE	
Mannelijk	638	Mannelijk	526,95
Vrouwelijk	347	Vrouwelijk	263,10
Totaal	985	Totaal	790,05

Land van arbeidsovereenkomst

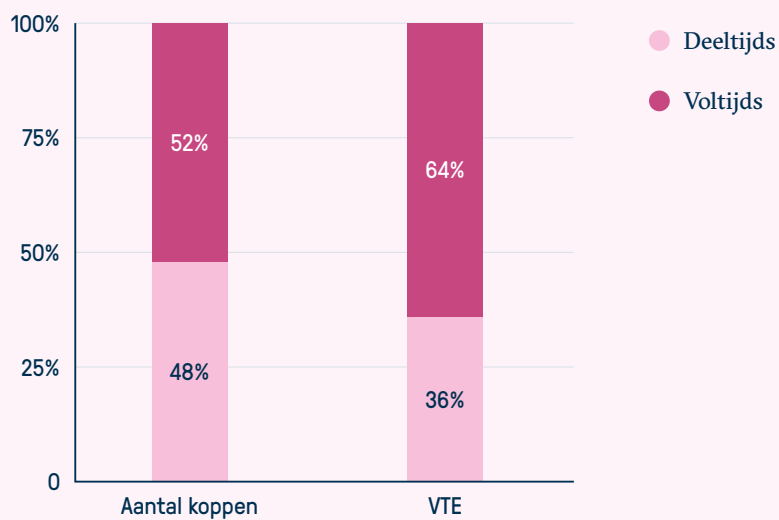
Land	Aantal werknemers
België	985
Totaal	985

Personeelsverloop tijdens verslagperiode

Aantal vertrokken werknemers*	95
Gemiddeld aantal werknemers	985
Verloopercentage	0,096%

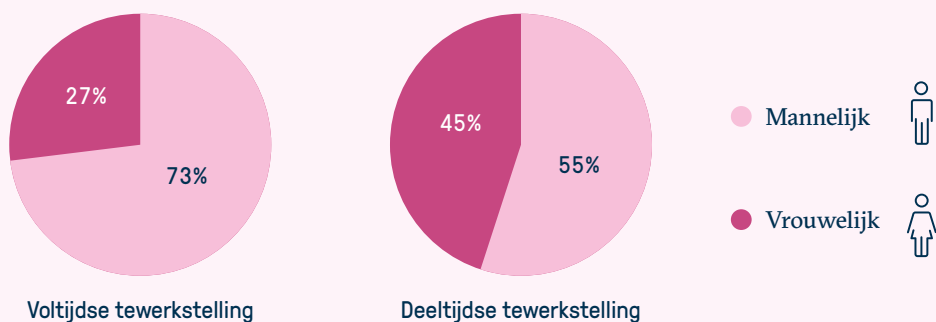
* Grootste reden tot vertrek is pensionering

Verhouding deeltijds/voltijds



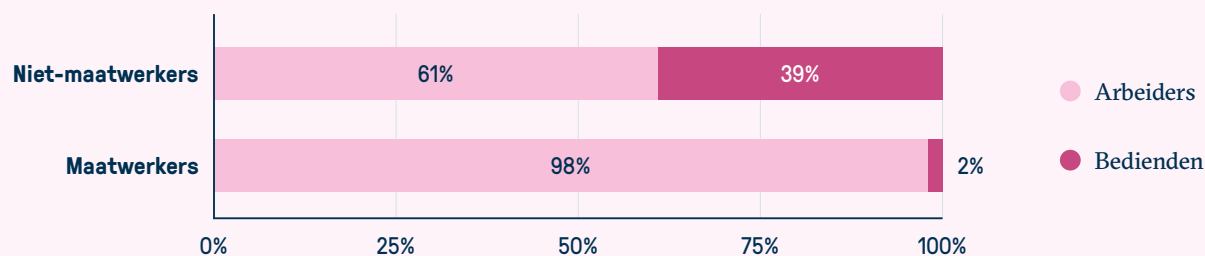
Afb. 23: Verdeling deeltijds en voltijdse tewerkstelling

Tewerkstelling	Koppen	Percentage	VTE	Percentage
Deeltijds	476	48%	281,05	36%
Mannelijk	264		152,95	
Vrouwelijk	212		128,10	
Voltijds	509	52%	509,00	64%
Mannelijk	374		374,00	
Vrouwelijk	135		135,00	
Totaal	985	100%	790,05	100%



Verhouding arbeiders/bedienden

Het aandeel bedienden bij de maatwerkers is zeer klein (2%). Bij de groep van begeleidend en ondersteunend personeel bedraagt het aandeel bedienden 39%



Afb. 24: Verhouding arbeiders/bedienden

	Arbeiders	Bedienden	Totaal
Maatwerkers	754	16	770
Niet-maatwerkers	132	83	215
Totaal	886	99	985

Statuut	Koppen	Percentage	VTE	Percentage
Arbeider	886	89,95%	701,61	88,81%
Bediende	99	10,05%	88,44	11,19%
Totaal	985	100%	790,05	100%

Gezondheid en veiligheid: VSME B9 / GRI 403

Aantal en percentage meldingsplichtige werkgerelateerde ongevallen en overlijdens

Aantal sterfgevallen als gevolg van arbeidsongevallen	0
Aantal sterfgevallen als gevolg van werkgerelateerde gezondheidsproblemen	0
Aantal arbeidsongevallen	40
Waarvan met werkverlet	32
Waarvan zonder werkverlet	8
Aantal arbeidsongevallen woon-werk	22
Frequentiegraad	36.2
Werkelijke ernstgraad	0.49
Globale ernstgraad	0.66
Registratie incidenten of bijna ongeval	Ja
Incidenten of bijna ongevallen	97
Aantal verloren kalenderdagen omwille van arbeidsongevallen op de werkvloer	435

Beloning, collectieve onderhandelingen en opleiding: VSME B10 / GRI 401

Verloning

Ontvangen werknemers een loon dat gelijk is aan of hoger dan het wettelijk of via een collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde minimumloon in het betreffende land?	Ja
--	----

Loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers

Gemiddelde bruto uurloon mannelijke medewerkers	€ 15,1446
Gemiddelde bruto uurloon vrouwelijke medewerkers	€ 15,1718
Loonkloof	0,18%

Collectieve arbeidsovereenkomst

Percentage werknemers dat valt onder een collectieve arbeidsovereenkomst	100%
--	------

Opleiding

Gemiddeld aantal uren opleiding per werknemer per jaar

Vrouwelijke werknemers	14,20
Mannelijke werknemers	14,23
Maatwerkers	12,78
Niet-maatwerkers	19,15
Globaal gemiddelde	14,21

WELZIJN EN VEILIGHEID

Beleid

Veiligheid en welzijn op het werk vormen een structureel speerpunt binnen de sociale doelstelling, in opdracht van de Raad van Bestuur. Veiligheid wordt letterlijk omschreven in onze sociale doelstelling;

Mariasteen vzw biedt duurzame, veilige en lonende tewerkstelling aan personen met een arbeidshandicap die in de regio nog geen toegang tot arbeid krijgen, en geeft hen kansen om zich maximaal te ontplooiën.

Veiligheid en welzijn zijn essentiële voorwaarden om deze doelstelling te realiseren.

Er is een beleidsverklaring opgesteld rond Veiligheid en Welzijn waarin Mariasteen zich engageert tot het creëren en behouden van een veilige, gezonde en inclusieve werkomgeving voor alle medewerkers, bezoekers en partners.

De opvolging gebeurt via onze Q-planning en het interne managementsysteem.

Verantwoordelijkheden

- De *Raad van Bestuur* bepaalt het strategisch kader en waakt over structurele verankering van veiligheid binnen de sociale doelstelling.
- De *Directie* draagt de eindverantwoordelijkheid voor implementatie van dit beleid, zorgt voor middelen (financieel, organisatorisch en personeelsmatig) en integreert veiligheid in strategische beslissingen.
- *Management en leidinggevenden* vertalen het beleid naar concrete acties op de werkvloer, zorgen voor veilige werkmethodes en toezicht en spreken medewerkers aan op onveilig gedrag.
- *Medewerkers* voeren hun taken uit op een veilige en verantwoorde manier, gebruiken arbeidsmiddelen en PBM's correct, melden onveilige situaties onmiddellijk en corrigeren deze indien mogelijk. En spreken collega's aan op onveilig gedrag.

Targets

Mariasteen wil op vlak van frequentiegraad en ernstgraad van de arbeidsongevallen beter presteren dan de gemiddelden van de betreffende inhoudelijke sectoren. Cijfers over deze sectoren worden opgevolgd bij Fedris.

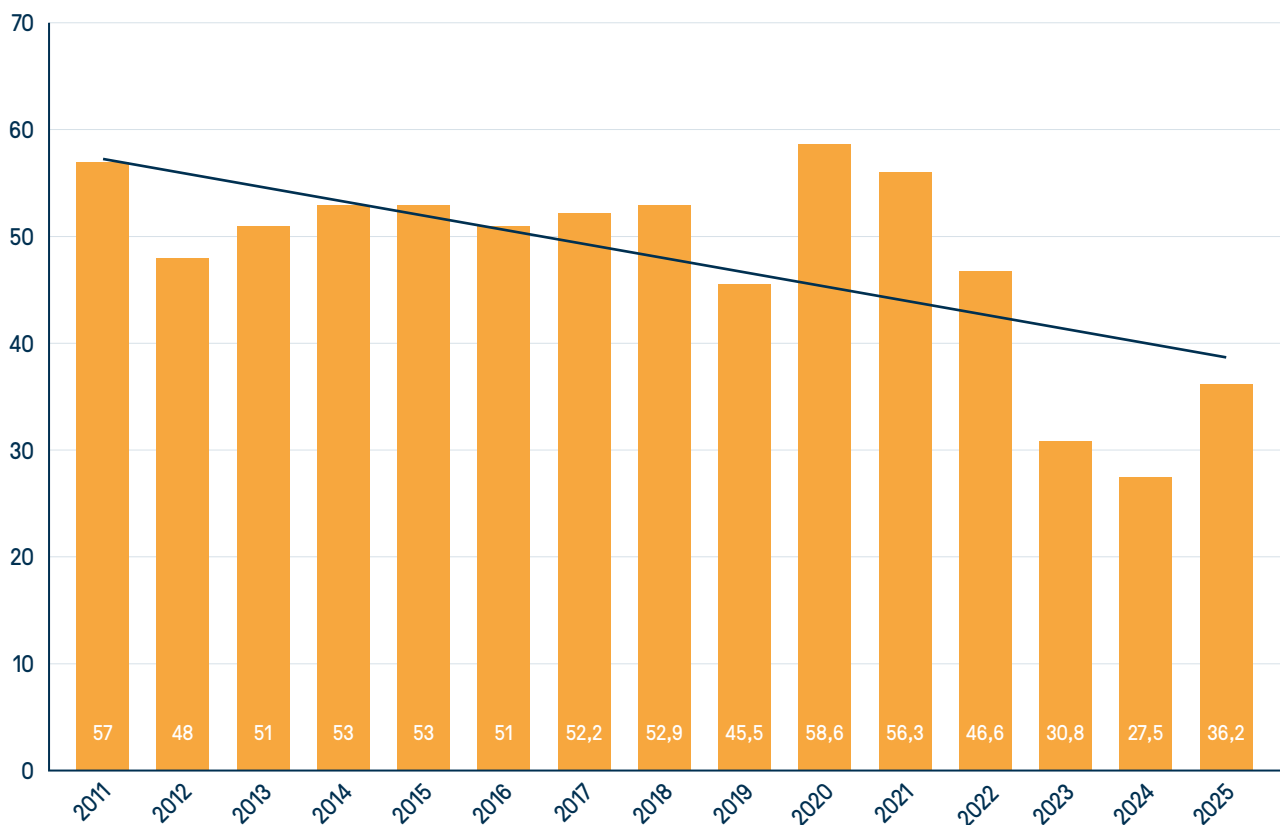
	Ernstgraad	Frequentiegraad
Gemiddelde sector	0,55	29,58
Target	0,50	25

Arbeidsongevallen

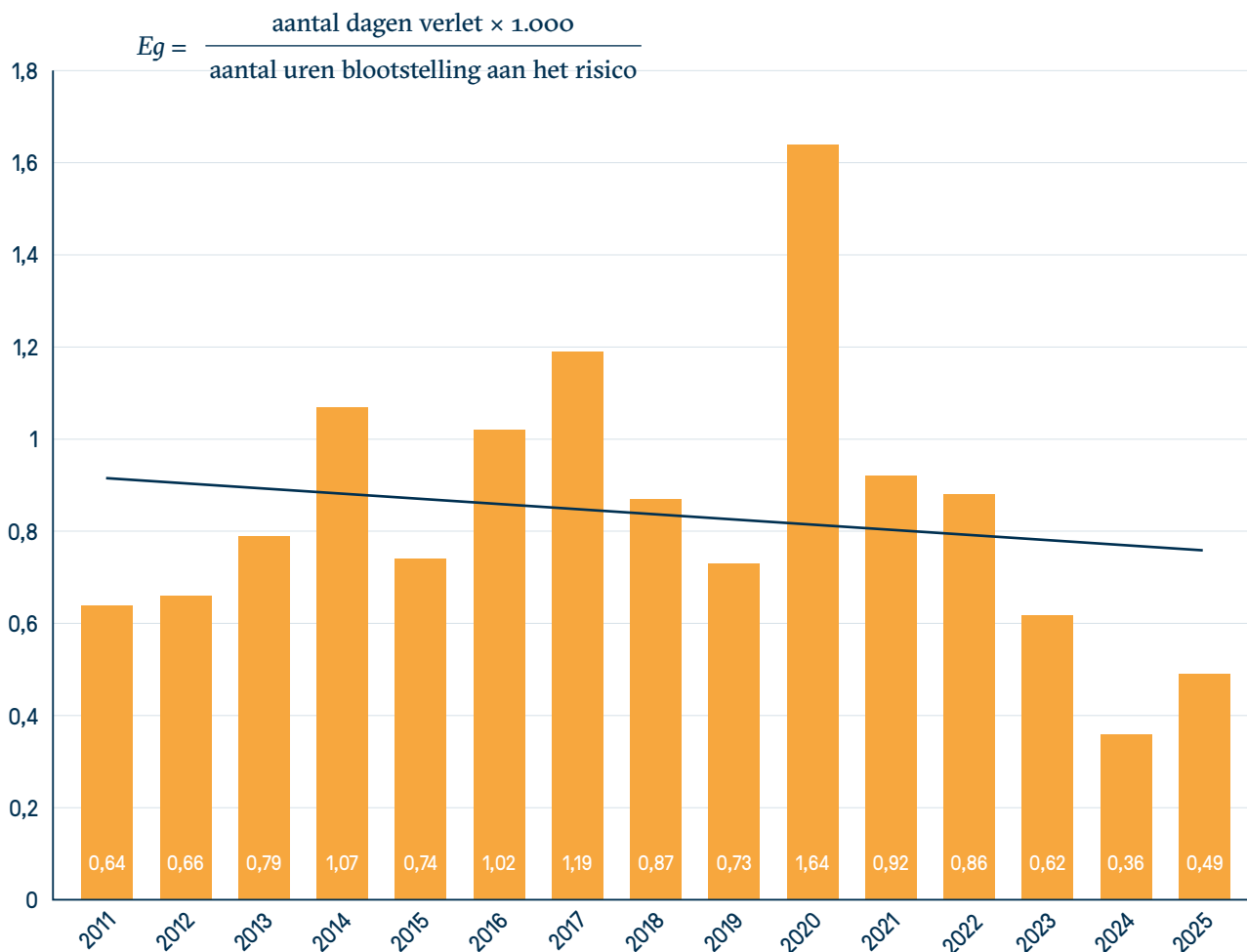
Om de evolutie van arbeidsongevallen goed te kunnen interpreteren en te vergelijken tussen verschillende jaren/afdelingen/andere bedrijven, maakt men gebruik van de indicatoren frequentiegraad (Fg) en ernstgraad (Eg). Deze indicatoren houden zowel rekening met de absolute cijfers (aantal arbeidsongevallen, aantal dagen arbeidsongeschiktheid), als met het aantal gepresteerde uren.

De frequentiegraad is de verhouding van het totale aantal ongevallen (op de arbeidsplaats) met ten minste 1 dag verlet tot gevolg (dag van het ongeval niet meegerekend), tot het aantal uren blootstelling aan het risico, vermenigvuldigd met 1.000.000. Kortom het aantal arbeidsongevallen per 1.000.000 gepresteerde uren.

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



Afb. 25: Evolutie frequentiegraad



Afb. 26: Evolutie ernstgraad

De tweede parameter is de ernstgraad (Eg).

De ernstgraad geeft de ernst van de arbeidsongevallen weer. Deze graad wordt uitgedrukt in het aantal dagen werkverlet per 1000 gepresteerde uren.

Zowel wat het aantal ongevallen betreft als de aantal dagen afwezigheid, deden we een stapje terug t.o.v. 2024. Voor 2025 komen we uit op een frequentiegraad (Fg) van 36,2 en een ernstgraad (Eg) van 0,49.

Enkele vaststellingen bij analyse van de arbeidsongevallen in 2025:

- Handen (± 42%) is het lichaamsdeel die het meest getroffen worden bij een arbeidsongeval.
- Meest voorkomende letsels zijn kneuzingen (42%) gevolgd door oppervlakkige wonden zoals o.a. schaafwonden (± 15 %).
- Ongeveer 36% van de ongevalsangiftes zijn wegongevallen, waarvan de 65% fietsers.
- Bijna alle wegongevallen (83%) zijn ongevallen met zwakke weggebruikers (fiets, bromfiets, step of te voet).

In 2026 hebben we met z'n allen de doelstelling om het 'aantal' arbeidsongevallen als 'de ernst/afwezigheid' ervan, terug te laten dalen.

Enkele belangrijke actiepunten voor 2026 zijn:

- Verder inzetten op 'orde en netheid' binnen de afdelingen. Een prope-re werkplek zorgt voor een aangename en vooral veilige werkplek.
- Onze werknemers blijven betrekken in het veiligheidsgebeuren door het geven van toolboxmeetings en 5-minuten overlegmomenten.
- We hebben allemaal een 'voorbeeldfunctie' binnen ons bedrijf en zijn we verantwoordelijk voor ons eigen gedrag. Naast het goede voorbeeld geven moeten we ook durven elkaar met respect aan te spreken wanneer iemand afwijkt van het te verwachten gedrag. Nog belangrijker, het geven van een schouderklopje wanneer iemand de regels en afspraken volgt.
- Blijven inzetten in opleiding voor onze fietsers. Naast een beknopte uitleg van de wegcode is het belangrijk om ook een praktische gedeelte te voorzien waarin tips worden gegeven, en uitgetest, om uw fiets beter te beheersen.
- Na een positief feedback in 2025, willen we terug een "opstartvergadering 2026" organiseren voor de omkadering van alle afdelingen. In deze opstartvergadering worden o.a. volgende zaken besproken: kerncijfers van de organisatie en afdelingen, doelstellingen voor de komende jaren, nieuwe werken/klanten, trends binnen de organisatie...
- Blijven werken aan creëren van een veiligheidscultuur binnen Mariasteen.

TRAJECTEN OP MAAT

Vorming en opleiding

Mariasteen vzw is als Maatwerkbedrijf niet zomaar een werkgever; wij hebben een *sociale doelstelling*. Deze houdt in dat we *duurzame, veilige, en lonende tewerkstelling* bieden aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit doen we door het zoeken van geschikt werk voor onze diverse doelgroepen, het creëren van aangepaste arbeidsomstandigheden, door te gaan voor een *kwalitatieve en duurzame samenwerking*, waarbij 'tevreden werknemers' centraal staan, en door in te zetten op de *competenties en ontwikkelmogelijkheden* van zowel onze *maatwerkers* als onze *omkaderingsleden*. Bovendien willen we een mensvriendelijke organisatie zijn, die oog



heeft voor het *begeleiden en optimaliseren* van individuele arbeidsmogelijkheden, en het bieden van *kansen en groeimogelijkheden* in verschillende levensdomeinen. Een organisatie die luistert naar zijn werknemers en streeft naar een *positieve cultuur* waarbij samenwerken en collegialiteit voorop staan.

Ook de context waarin we aan de slag zijn is sterk veranderlijk en afhankelijk van tal van *evoluties* waar we niet altijd rechtstreeks vat op hebben. Zowel onze doelgroep, de omkadering, als de omgeving waarin we functioneren, evolueert permanent. Om er maar enkele te noemen:

- Demografische evoluties en gevolgen voor arbeidsmarkt (vergrijzing, krapte)
- Langer werken vs. werkbaar werken
- Afkalving van maakindustrie in West-Europa en toenemende diensteneconomie
- Veranderende klantvraag
- Transitie van industry 4.0 naar industry 5.0
- Macro-economische gevolgen van geopolitieke verschuivingen
- Wetgevend en subsidiërend kader waarin we functioneren bv. individueel maatwerk
- Groeiend belang psychosociaal welzijn in relatie tot werk + de groeiende subdoelgroep met psychosociale problematieken op onze werkvloeren
- Groei van mogelijkheden door technologie en innovaties bv. Artificial intelligence
- Doorgedreven digitalisering in markt en samenleving

We willen onze maatwerkers niet alleen sterker maken in de uitvoering van hun functie, we willen hen ook sterker maken als persoon. Dit doen we door naast technische en functiegerichte opleidingen te voorzien, en ook in te zetten op diverse persoonsvormende opleidingen.

Willen we binnen deze steeds veranderende context blijven inzetten op kwalitatieve en duurzame samenwerking, dan is *inzetten op permanente ontwikkeling* een vanzelfsprekend gegeven.

Sociale doelstelling: Welbevinden doelgroepwerknemers

- Competenties en ontwikkelmogelijkheden van onze maatwerkers, begeleiden en optimaliseren van individuele mogelijkheden, en het bieden van kansen en groei mogelijkheden in verschillende levensdomeinen
- Permanente ontwikkeling en dit binnen een brede waaier aan competenties, zowel puur praktische en technische competenties, alsook sociale en coachende competenties. We zetten in op diverse persoonsvormende opleidingen; vanuit het armoede-oogpunt door hoge werkloosheid in sommige afdelingen en ifv het aanbieden van nuttige tijdsinvulling.

Behoeftegericht werken

In 2025 hebben we sterk ingezet op het systematisch identificeren van opleidingsnoden. Deze noden worden gecapteerd vanuit verschillende bronnen, waaronder opleidingsvragen van dienstverleners, POP-gesprekken, werkvloerobservaties, klachten, tevredenheidsmetingen en ongevalanalyses.

Ter ondersteuning maken we gebruik van een gespecialiseerde softwareoplossing voor online personeelsmanagement. Binnen Mariasteen wordt in het bijzonder de opleidingsmodule ingezet als een essentieel instrument voor de groei, motivatie en kwaliteitsontwikkeling van medewerkers. Via deze module wordt het volledige proces van planning, organisatie en opvolging van opleidingen gestructureerd en overzichtelijk beheerd.

De verdere uitrol en het intensiever benutten van de functionaliteiten binnen deze opleidingsmodule vormden in 2025 een belangrijke hefboom om opleidingsnoden systematisch te detecteren, analyseren en capteren.

Focus 2025

In 2025 lag de nadruk op volgende ontwikkelingsdomeinen:

- Digitale vaardigheden: veilig onlinegebruik, sociale media, basis PC, apps installeren en gebruiken
- Sociaal & mentaal welzijn: stressbeheersing, feedback, grenzen stellen, energiebalans, samenwerking met collega's met PSP-problematiek
- Praktische levensvaardigheden: budgetbeheer, besparen, koken met beperkt budget, huishouden, drugspreventie
- Weerbaarheid: assertiviteit, stressmanagement, flexibiliteit bij kortere opdrachten en verschillende werkplaatsen
- Veiligheid: analyse woon-werkongevallen, toolboxes rond veiligheid, EHBO-cursussen voor maatwerkers, verkeersopleiding met tuimelwagens.

Met deze opleidingsinitiatieven hebben we in 2025 opnieuw geïnvesteerd in de groei en ontwikkeling van onze medewerkers en versterken we Mariasteen verder als innovatieve en veilige werkomgeving.



POP (Persoonlijk Ontwikkelingsplan)

Net zoals de voorbije jaren bleef POP een kernproces binnen het doelgroepenbeleid van de organisatie. Binnen team Dienstverlening Doelgroep werd ingezet op volgende speerpunten:

1. Realiseren van één POP-gesprek per medewerker

Het doel om per medewerker jaarlijks één POP-gesprek te realiseren, werd nauwgezet opgevolgd via een ontwikkeld dashboard waarin de kwantitatieve voortgang wordt gemonitord. Dit dashboard is tevens raadpleegbaar via het Management Informatie Systeem op het intranet. Dankzij deze systematische en actuele monitoring kon de planning tijdig worden bijgestuurd en werden de gesprekken effectief uitgevoerd. Deze werkwijze wordt ook in de toekomst verdergezet.

De POP-gesprekken worden bewust gevoerd door ervaren en opgeleide dienstverleners die niet rechtstreeks verbonden zijn aan de productie-omgeving. Op die manier wordt de neutraliteit van het gesprek gewaarborgd en voelen medewerkers zich comfortabel om vrijuit te spreken over hun ontwikkeling binnen Mariasteen.

Het POP-gesprek is inmiddels sterk ingeburgerd en wordt door medewerkers ervaren als een waardevol instrument om richting te geven aan hun loopbaan.

2. Maximale realisatie van actiepunten

Per afdeling wordt in het kwartaal na de POP-gesprekken een overleg georganiseerd waarin de actiepunten worden besproken.

Alle acties worden systematisch overlopen met de sociale dienst, methodedienst, productieleider, assistent en – waar mogelijk – de rechtstreekse begeleiders. Elke actie krijgt een verantwoordelijke toegewezen die instaat voor opvolging en terugkoppeling naar de medewerker, inclusief motivering wanneer bepaalde acties niet gerealiseerd kunnen worden.

3. Koppeling van actiepunten aan gerichte opleidingen

In 2025 hadden de actiepunten uit de POP-gesprekken een directe impact op de organisatie van opleidingen. Op basis van deze actiepunten werden structurele analyses uitgevoerd van de gecapteerde opleidingsnoden.

Hierdoor werd de VTO-planning sterker afgestemd op de effectieve behoeften van medewerkers. Daarnaast werden medewerkers gericht ingeschreven voor opleidingen die zij zelf als ontwikkelingsnood hadden aangegeven tijdens hun POP-gesprek.

Vorming en opleiding

Voor begeleidende en ondersteunende diensten

Onthaaldag voor nieuwe medewerkers

Nieuwe medewerkers starten hun loopbaan bij Mariasteen met een uitgebreide onthaaldag. Tijdens deze dag maken ze kennis met de organisatie en de verschillende diensten. Ook veiligheid en preventie komen uitgebreid aan bod, inclusief een rondleiding op onze productievloer M&M (Metaal & Montage).

EHBO-cursussen

Nieuw begeleidend personeel volgde een tweedaagse basisopleiding EHBO, terwijl medewerkers die langer in dienst zijn jaarlijks een opfringscursus kregen.

Veiligheidsopleidingen

Veiligheid op de werkvloer blijft een topprioriteit. We boden trainingen aan voor: Elektrische stapelaars, Heftrucks, Hoogwerkers, Gebruik van kleine blusmiddelen, Explosieveiligheid, Preventie van fietsongevallen (woon-werkverkeer), Basisopleidingen groen, Workshop 'Veilig naar het werk'. Deze opleidingen zijn essentieel om een veilige en efficiënte werkomgeving te garanderen.

Opleiding basismonitoren

Nieuwe maatwerkcoaches volgden een basiscursus voor begeleiders in maatwerkbedrijven.

PSP-opleidingen

Vanwege de grote instroom in deze doelgroep werd driemaal per jaar een uitgebreide PSP-opleidingsreeks georganiseerd met acht verdiepingsmodules.

Opleiding arbeidszorgbegeleider

Speciaal voor maatwerkcoaches en 'vlinders' die actief zijn binnen I-ona en het Buurtwinkeltje.

Training verzuimgesprekken

Leidinggevenden kregen ondersteuning bij het voeren van verzuimgesprekken. Nieuwe medewerkers volgden een basiscursus, terwijl ervaren medewerkers deelnamen aan intervisiegesprekken.

Rijbewijs BE

Maatwerkcoaches in de groendienst kregen de mogelijkheid hun BE-rijbewijs te behalen om veilig en efficiënt verplaatsingen te maken.

Hiërarchische lijn

Veiligheidsopleiding gegeven door eigen preventiedienst.

Individuele opleidingen voor maatwerkcoaches en staffuncties

In 2025 namen maatwerkcoaches en medewerkers in staffuncties deel aan diverse individuele opleidingen, studiedagen en netwerkevents. Deze kunnen worden gegroepeerd binnen onderstaande thema's:

HR, leiderschap en organisatieontwikkeling

Een belangrijk deel van de opleidingen stond in het teken van HR-versterking, leiderschap en organisatieontwikkeling. Zo werd ingezet op onder meer AI-gedreven HR, HR KPI's, Masterclass Evidence-based HR, het VHR Congres – HR voor de toekomst 2025, en het Webinar People Analytics (Starfish). Ook bredere organisatiethema's kwamen aan bod, zoals Management for Young Leaders, niet-hiërarchisch leidinggeven, IDG Leadership Network (Denken & Verbinden), Planning bij hoge variabiliteit, Werkbaar werk – WORK-IT bedrijfsscreening, Work & Well-being en Gek op je werk. Daarnaast werd deelgenomen aan lerende netwerken zoals LN VTO, Lerend Netwerk Big Data & Analytics 2025 en West4Work.

Digitalisering, data en AI

Digitalisering en artificiële intelligentie vormden een duidelijke rode draad. Medewerkers volgden onder meer opleidingen en inspiratiesessies rond House of AI, Innovatie, digitalisering & AI (keynotes), Inspiratiesessie AI & Sociale mediatrends 2026, GenAI als Financiële Professional, en Data-analyse – Groep Maatwerk.

Ook praktische toepassingen kwamen aan bod, zoals Facebook en Canva voor professioneel gebruik, Workshops digitaal leren en Opleiding E-Compas.

Wetgeving, beleid en sociale economie

Binnen dit domein werd ingezet op actuele regelgeving en sectorspecifieke kennis, met onder meer: Opleiding GDPR, Rechtspersonenbelasting voor vzw's anno 2025, Wijzigingen Burgerlijk Wetboek – hoofdelijke aansprakelijkheid welzijnsactoren, Opleiding ICF voor WG Sociale Economie, Sociale Actua, Infosessie Doorstroomtraject

Welzijn, veiligheid en psychosociale thema's

Verschillende opleidingen focusten op welzijn en psychosociale ondersteuning, zoals: Infosessie conflict op de werkvloer, Infosessie trauma,

Groeien als gezondheidsvaardige organisatie (webinar), Prenne en Prenne 76 (Prebes), Nieuwjaarsforum Prebes.

Ook veiligheid en preventie kregen aandacht via deelname aan A+A Beurs Düsseldorf en gerelateerde studiedagen.

Technische en praktijkgerichte opleidingen

Naast beleids- en organisatiethema's werden ook meer praktijkgerichte en technische opleidingen gevolgd, zoals: Basisopleiding groenbeheer, Half-automaat lassen van staal, Helpende hand in de horeca, Rijbewijs G (tractor), Vakbekwaamheid vrachtwagen (rijbewijs C – Code 95), Zaaltechnieken, Workshop EUDR, Wood & Carpet: reststromen in een nieuw perspectief, Thermomix.

Persoonlijke effectiviteit en ontwikkeling

Tot slot werd ook geïnvesteerd in individuele effectiviteit en professionele groei, via opleidingen zoals: Timemanagement, Master your ToDo list, Gratis online VDAB-opleiding Talen, Diverse bijblijfsessies in samenwerking met VDAB en Sodalis.

Door deze brede waaier aan opleidingen werd niet alleen individuele expertise versterkt, maar ook de organisatorische slagkracht van Mariasteen als lerende en toekomstgerichte organisatie verder uitgebouwd.

Met deze opleidingen hebben we in 2025 opnieuw geïnvesteerd in de groei en ontwikkeling van onze medewerkers, om zo Mariasteen als innovatieve en veilige werkomgeving te versterken.

Proefdagen werkuitvoering en vaardigheden

Screening kerncompetenties binnen een nieuw raamwerk

In 2025 werd de competentiescreening voor doelgroepwerknemers verder geoptimaliseerd en structureel ingebed in het instroom- en begeleidingsproces. Vanaf juni schakelden we over van een individuele screening (algemene proefdag) naar een groepsscreening, waarbij de focus ligt op het in kaart brengen en verfijnen van de kerncompetenties binnen ons uitgewerkt competentieraamwerk.

Individuele screenings – algemene proefdagen: Januari – mei 2025: 13

Van januari tot en met mei werden nog 13 algemene proefdagen georganiseerd. Deze individuele screenings werden ingezet bij nieuwe sollicitanten of werknemers waarbij er na intake onvoldoende zicht bestond op de (arbeids)mogelijkheden om tot een gerichte jobmatch te komen.

Tijdens deze algemene proefdag werden arbeidstoetsen vanuit Melba af-

genomen, aangevuld met gerichte observaties op de werkvloer. Het doel was het bekomen van een breed en verdiepend beeld van competenties, werkuitvoering, sociale vaardigheden en fysieke mogelijkheden.

Groepsscreenings in Introductiedag 2.0: Juni – december 2025: 44 groepsscreenings

Sinds juni worden doelgroepwerknemers standaard ingepland voor een groepsscreening ter verificatie en verfijning van de voorgestelde job-match na intake. Het betreft hierbij werknemers die zich aan het begin van hun arbeidscontract bevinden, evenals deelnemers aan een voortraject dat toewerkt naar betaalde arbeid. Daarnaast kunnen ook werknemers die reeds in dienst zijn, maar waarbij het competentiebeeld onvoldoende volledig is in functie van (her)oriëntering, aansluiten bij deze groepsscreening.

De groepsscreening bestaat uit een reeks doelgerichte opdrachten die kerncompetenties uitlokken en observeerbaar maken binnen een groepscontext. Waar nodig worden bijkomende observaties uitgevoerd op onze beschermde AMA-werkvloer, met specifieke aandacht voor fysieke mogelijkheden. Deze aanpak laat toe om vastgestelde hiaten binnen de kerncompetenties verder aan te vullen en te verfijnen.

Indien tijdens of na de screening blijkt dat de initieel voorgestelde job-match niet haalbaar is, wordt de effectieve opstart in het voorziene atelier uitgesteld. In dat geval blijft de werknemer een bijkomende week actief op de beschermde AMA-werkvloer, zodat er ruimte is om te schakelen, bijkomende observaties te doen en een alternatieve, meer passende job-match te bepalen. Deze werkwijze voorkomt vroegtijdige uitval en ondersteunt een duurzame en realistische tewerkstelling.

In 2025 werden 44 groepsscreenings georganiseerd. Deze vernieuwde en meer collectieve aanpak verhoogt de efficiëntie van het screeningsproces, met behoud van individuele afstemming. De verzamelde inzichten vormen een belangrijke basis voor verdere begeleiding, ondersteuning en het realiseren van een duurzame, passende jobmatch.

Tevredenheidsmetingen binnen Mariasteen

Binnen Mariasteen hanteren we een gestructureerde en cyclische aanpak voor het meten van tevredenheid, afgestemd op de verschillende doelgroepen binnen de organisatie. We onderscheiden hierbij twee trajecten: één voor de omkadering en één voor de doelgroepmedewerkers.

Omkadering

Om de twee jaar wordt een tevredenheidsmeting georganiseerd bij de omkadering. Deze bevraging wordt digitaal afgenomen en begeleid door een externe partner, die instaat voor zowel de verwerking als de analyse van de resultaten.

De externe aanpak waarborgt anonimiteit en objectiviteit. Na de analyse worden de resultaten voorgesteld aan de directie. Op basis hiervan worden prioritaire actiepunten bepaald en opgenomen in concrete verbeteracties. De opvolging hiervan wordt verder intern gemonitord.

Eind 2025 resulteerde de tevredenheidsmeting bij de omkadering in een algemeen tevredenheidscijfer van 7,59/10.

Doelgroepmedewerkers

Bij de doelgroepmedewerkers wordt gewerkt met een vijfjaarlijkse cyclus per afdeling. Dit betekent dat elke afdeling om de vijf jaar een volledig tevredenheidstraject doorloopt.

De bevraging gebeurt anoniem en op papier, onder begeleiding van de sociale dienst. Deze werkwijze is bewust gekozen om toegankelijkheid te garanderen en drempels tot deelname zo laag mogelijk te houden.

Na verwerking van de resultaten worden deze besproken met een representatieve werkgroep van doelgroepmedewerkers uit de betrokken afdeling. Op die manier krijgen medewerkers niet alleen inspraak via de bevraging, maar worden zij ook actief betrokken bij de interpretatie van de resultaten en het formuleren van verbeteracties.

De voorgestelde actiepunten worden vervolgens voorgelegd aan de directie voor goedkeuring en prioritering. Nadien volgt een terugkoppeling naar de medewerkers op de werkvloer, waarbij transparant wordt gecommuniceerd over de resultaten, de gekozen acties en de verdere opvolging. De uitvoering van de actiepunten wordt geïntegreerd in de reguliere werking en opgevolgd door de betrokken diensten.

Deze tweesporenaanpak zorgt ervoor dat zowel de omkadering als de doelgroepmedewerkers op regelmatige basis gehoord worden en dat tevredenheidsmetingen niet louter registrerend werken, maar effectief leiden tot gerichte verbeteracties binnen de organisatie.

Tevredenheidsmeting doelgroepmedewerkers 2025

In 2025 werden binnen Mariasteen opnieuw tevredenheidsmetingen georganiseerd bij verschillende afdelingen en enclaves, met als doel het welzijn en de werkbeleving van de doelgroepmedewerkers in kaart te brengen en verder te versterken.



- Bij enclave DL werd een tevredenheidsenquête afgenomen met een responsgraad van 100%. De resultaten tonen een zeer hoge score op vlak van welbevinden, wat wijst op een sterke werkbeleving en een positieve omkadering binnen deze enclave.
- Binnen de afdeling Schilder & Klus werd een responsgraad van 60% behaald. Uit de resultaten kwamen geen uitgesproken knelpunten naar voren en werd een algemeen goed welzijnsgevoel ervaren door de medewerkers.
- De Groendienst kende een responsgraad van 71%. Hier werd een grote tevredenheid over de begeleiding vastgesteld. Daarnaast werden enkele concrete werkpunten benoemd, waarvoor inmiddels een stroomversnelling werd ingezet om deze gericht en constructief aan te pakken.
- Bij de Poetslijn nam 67% van de medewerkers deel aan de tevredenheidsmeting. De resultaten tonen aan dat de medewerkers de omkadering en begeleiding beschouwen als hun grootste troef, wat het belang van nabij en ondersteunend werken binnen deze afdeling onderstreept.

Over alle afdelingen heen werden de resultaten positief onthaald door directie en sociale dienst. De aangebrachte verbeterpunten worden beschouwd als waardevolle input en meegenomen in verdere actieplannen, met als doel het welzijn, de betrokkenheid en de kwaliteit van begeleiding binnen Mariasteen blijvend te versterken.

Sociale acties / Fit³

Fit³ is een interne werkgroep binnen Mariasteen die het gezondheidsbeleid voor medewerkers ondersteunt en stimuleert. De naam Fit³ verwijst naar drie pijlers: *fit in je hoofd, fit in je lijf en fit op het werk*.

De werkgroep ontwikkelt initiatieven en acties rond volgende thema's:

- mentaal welzijn
- gezonde voeding
- sport en beweging
- roken, alcohol en andere drugs
- een gezond leefmilieu op de werkplek

Jaarlijks wordt een actieplan opgesteld dat door de directie wordt goedgekeurd. De uitvoering en opvolging van de acties gebeurt door de Fit³-werkgroep in samenwerking met relevante interne diensten.



Activiteiten Fit³

- Voetbal
- Rolstoelhockey
- Darts Tornooi
- Daguitstap Planckendael

Fit³ Sensibiliseringsacties Fluo in het verkeer

Onze nieuwe zichtbaarheidscampagne ging van start, met een duidelijke boodschap: een fluo-hesje maakt écht een wereld van verschil. Zeker in het donker zijn het vooral de reflecterende delen die licht weerkaatsen, waardoor je veel sneller opvalt in het verkeer. Zo vergroten we samen de veiligheid voor iedereen die zich verplaatst van en naar het werk.

Om dit extra concreet en zichtbaar te maken, maakten we drie houten silhouetborden: één volledig in het zwart, één met een fluo-hesje met twee fluorescerende strepen en één met een volledig reflecterend jasje. Deze borden staan op de parking van onze twee grootste vestigingen, zodat medewerkers en bezoekers bij aankomst meteen zien wat wél en niet goed zichtbaar is.

Met deze actie zetten we volop in op preventie, bewustwording en veiligheid: zorg goed voor jezelf, en wees gezien in het verkeer.



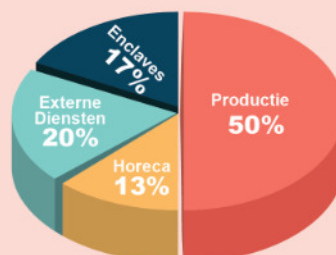
B

ECONOMISCH MIDDEL



Economisch middel

Omzet **€23.489.922**



Resultaat **€-222.391**
Cashflow **€1.498.549**

Investeringsen

Totaal **€3.045.824**



Infrastructuur
€1.738.498

Machines
€1.031.262

Rollend materieel
€276.063



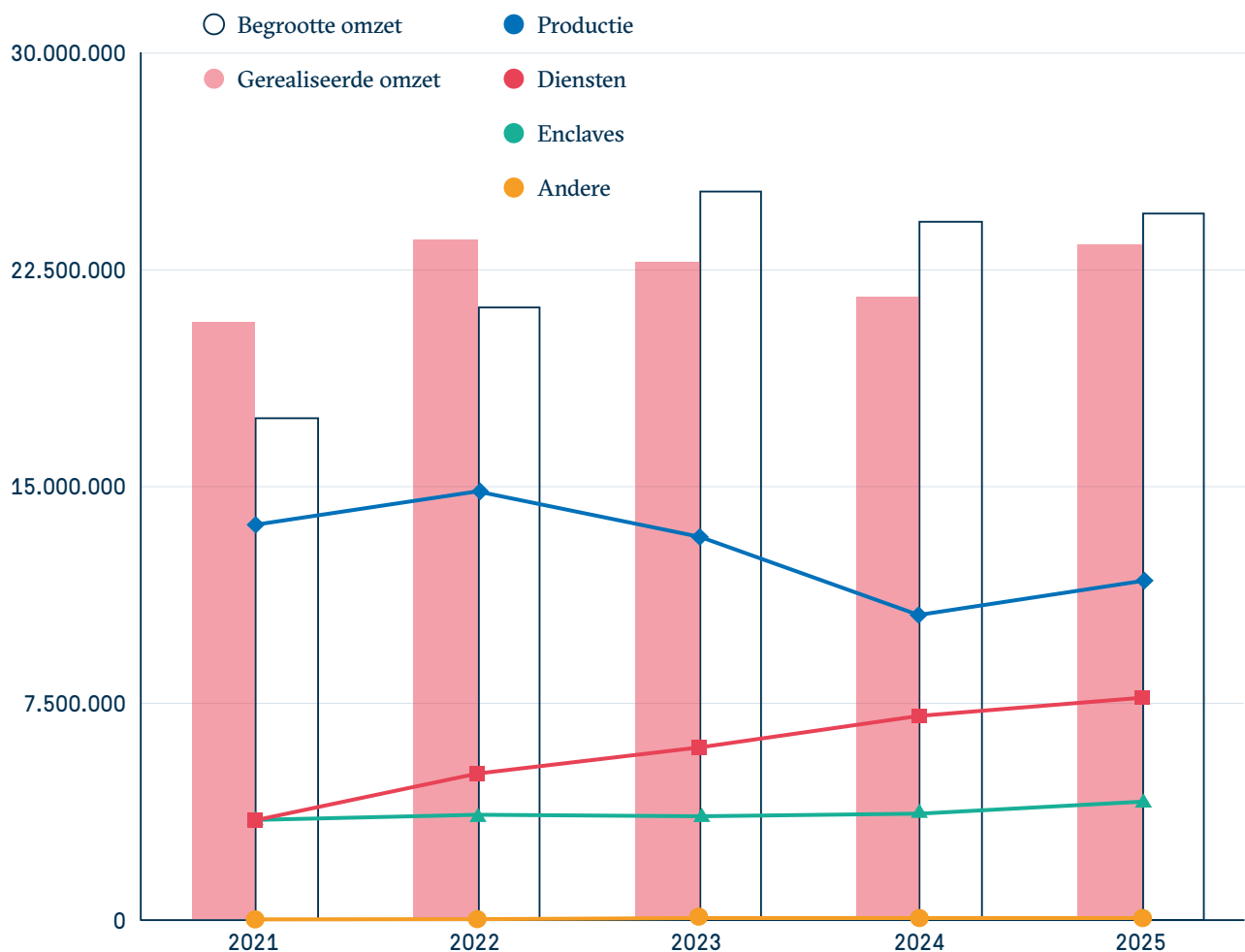
RENDEMENT

Omzet/begroting

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

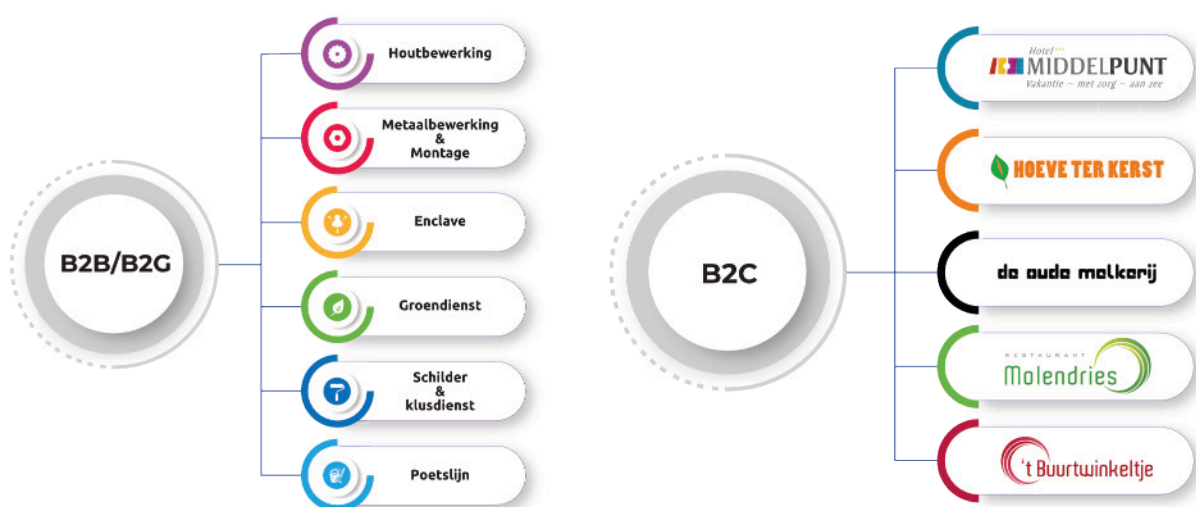
- Productie (Metaal, Montage, Assemblage, Hout, ...): 50%
- Enclaves (Tewerkstelling binnen het bedrijf van onze klant zelf): 17%
- Diensten (Groendienst, Schilder & Klus, Poetslijn, Buurtwinkel, Was-serij, ...): 20%
- Horeca: 13%

	2021	2022	2023	2024	2025
○ Begrootte omzet	17.503.727	21.301.000	25.239.076	24.263.119	24.547.907
● Gerealiseerde omzet	20.715.227	23.577.968	22.836.887	21.741.464	23.489.922
● Productie	13.718.508	14.848.467	13.295.937	10.769.303	11.796.180
● Diensten	3.465.019	5.056.748	5.916.984	7.136.862	7.647.550
● Enclaves	3.514.471	3.676.035	3.627.511	3.841.252	4.046.169
● Andere	17.229	-3.282	-3.546	-5.954	22



Afb. 27: Evolutie omzet

ORGANISATIESTRUCTUUR



Onze activiteiten

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

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

Het aanbod binnen deze sectoren zijn goed voor een tewerkstelling van 900 mensen (totale tewerkstelling excl. stafmedewerkers). De overige werknemers werken in ondersteunende functies.

Overzicht aantal werknemers per afdeling

Afdeling	Aantal werknemers	Percentage
Productie	398	40%
Enclaves	205	21%
Externe diensten	209	21%
Horeca	88	9%
Staf en ondersteunende diensten	85	9%
Totaal	985	100%

Afb. 28: Overzicht aantal werknemers per afdeling

B2B

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

Metaal en Montage Gits

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

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



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

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

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

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

Houtafdeling Roeselare

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

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

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

Assemblage Roeselare

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

Vestiging Tielt

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



Enclaves

Reeds meer dan 35 jaar zetten we met Mariasteen in op enclaves en dit onder de vorm van een onderaannemingscontract waarbij Mariasteen een groep medewerkers inzet op de werkvloer in een regulier bedrijf. Wij kiezen in dit samenwerkingsmodel voor een langdurige opdracht bij de klant en dit onder de leiding van een begeleider van Mariasteen.

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

In 2025 hadden we tien verschillende enclaves in diverse sectoren zoals voeding, montage, verpakking en elektromontage. Dit ondernemingsmodel was goed voor een tewerkstelling van 205 medewerkers. Wat neerkomt op 21% van het totaal aantal medewerkers in onze organisatie.

Wasserij

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

Binnen onze B2B-activiteiten focussen we op productie in de houtafdeling, metaalafdeling en montageafdeling. *Upstream* omvat dit de aankoop van grondstoffen zoals hout- en plaatmateriaal, metaal, bevestigingsmaterialen, componenten, verpakkingen en technische hulpmiddelen, aangevuld met energieverbruik, machineonderhoud en verbruiksgoederen zoals lijmen, reinigingsmiddelen en afwerkingsproducten. De *interne* kernprocessen bestaan uit het bewerken en assembleren van materialen tot onderdelen, halffabricaten of eindproducten, inclusief kwaliteitscontrole en verpakking. *Downstream* leveren we deze producten aan professionele klanten, via eigen of externe logistieke oplossingen. Binnen deze waardeketen zijn materiaalgebruik, afvalstromen (zoals houtresten, metaalresten en verpakkingen), energieverbruik en veilige werkorganisatie belangrijke aandachtspunten.

Externe diensten B2B en B2G

Groendienst

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

Onze externe diensten worden aangeboden aan lokale overheden en lokale bedrijven rond onze twee vestigingen in Gits en Tielt.



Schilder en klus dienst

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

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



De poetslijn

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

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



Onze B2G-activiteiten bestaan uit dienstverlening zoals groenonderhoud, poetsdiensten, schilderwerken en klus- en onderhoudsopdrachten voor overheden en publieke organisaties. In deze waardeketen situeren de *upstream*activiteiten zich vooral in de aankoop van werkmateriaal, PBM's, verbruiksgoederen en producten zoals reinigingsmiddelen, verf en onderhoudsmaterialen, evenals het gebruik en onderhoud van machines en voertuigen. De *interne* kernactiviteit is de uitvoering van opdrachten op locatie, met aandacht voor planning, kwaliteitsopvolging en een veilige werkomgeving. *Downstream* ligt de focus op een betrouwbare dienstverlening en het correct opleveren van prestaties volgens afspraken, bestekken en verwachtingen van publieke opdrachtgevers. Hierbij spelen ook afvalbeheer, efficiënt gebruik van producten en veilige uitvoering op verplaatsing een belangrijke rol.

B2C Horeca/Diensten met een hart

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

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



De Oude Melkerij

De Oude Melkerij is een feest- en congrescentrum, gelegen in het hart van West-Vlaanderen dicht bij de E403. De accommodatie biedt uitstekende faciliteiten voor personeels-, huwelijks- en andere feesten maar ook voor beurzen, congressen, studiedagen en vergaderingen. Onze eigen catering staat steeds garant voor kwaliteit en stijl en dit op maat van de klant.

deoudemelkerij.be



Hoeve Ter Kerst

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

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

hoeveterkerst.be

Restaurant Molendries

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

molendries.be



't Buurtwinkeltje

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

tbuurtwinkeltje.be

Hotel Middelpunt

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

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



zorgpartner Altrio en aangepaste wellness. Men kan er eveneens met de familie terecht en als particulier zonder beperking.
middelpunt.be

Binnen onze B2C-horeca activiteiten omvat de waardeketen onder meer restaurantwerking, catering en hotelactiviteiten. *Upstream* worden voeding, dranken, verpakkingen, onderhoudsproducten, linnen- en schoonmaakdiensten en technische ondersteuning aangekocht. De *interne* werking bestaat uit keukenactiviteiten, bediening, ontvangst van gasten, housekeeping, logistiek en voorraadbeheer. *Downstream* leveren we een kwalitatieve klantbeleving aan particulieren en organisaties, met aandacht voor voedselveiligheid, hygiëne en dienstverlening. In deze waardeketen zijn energie- en waterverbruik, voedselverlies, afvalstromen en verpakkingsgebruik relevante thema's.

Waardeketen

Over al deze activiteiten heen bestaat onze waardeketen uit drie grote schakels: de aankoop van materialen en diensten (upstream), de uitvoering van onze kernprocessen door medewerkers en maatwerkmedewerkers (interne werking), en de levering van producten of diensten aan klanten en partners (downstream). In elke schakel streven we naar een verantwoorde balans tussen kwaliteit, sociale tewerkstelling, veiligheid, milieuzorg en betrouwbare samenwerking met leveranciers en klanten.

Het land van primaire activiteiten is België.

Stakeholders

Mariasteen betreft interne en externe stakeholders via structurele overleg- en feedbackkanalen. Input van medewerkers en doelgroepmedewerkers wordt opgehaald via tevredenheidsmetingen, POP-gesprekken en welzijnsoverleg. Klantenfeedback wordt opgevolgd via kwaliteitsopvolging en contactmomenten. Feedback van stakeholders wordt opgevolgd via de verantwoordelijke dienst en besproken in het managementoverleg. Verbeterpunten worden geregistreerd als acties binnen QMS en opgevolgd. Hierdoor garandeert Mariasteen een continue verbetercyclus.

Mapping

Stakeholdergroep	Verwachtingen/thema's	Hoe betrekken	Frequentie	Opvolging
Doelgroep-medewerkers	Werkbaar werk, veiligheid, begeleiding, welzijn	POP gesprekken, tevredenheidsmeting	Doorlopend / jaarlijks	Acties rond welzijn en opleiding
Medewerkers omkadering	Veiligheid, groei, werkdruk, werkbaar werk	Functionerings-gesprekken, tevredenheidsmetingen, teamoverleg, CPBW	Maandelijks / jaarlijks	Opleidingsplan, preventie-maatregelen
Sociale partners	Werkbaar werk, welzijn, veiligheid	CPBW, syndicaal overleg, Ondernemingsraad	Maandelijks	Acties
Klanten	Kwaliteit, leverbetrouwbaarheid	Operationeel overleg, feedback / klachtenmeldingen	Doorlopend	Verbeteracties via QMS
Leveranciers	Heldere afspraken, kwaliteit	Contracten, overleg	Jaarlijks / per contract	Evaluatie bij incidenten
Overheden en partners	Rapportering maatschappelijke impact	Overleg, rapporten	Periodiek	Verbeteracties en compliance
Lokale gemeenschap	Samenwerking, inclusie, maatschappelijke betrokkenheid	Partnerschappen, communicatie, deelname overleg	Periodiek	Afstemmen activiteiten en maatschappelijke initiatieven

Interne stakeholders

Medewerkers

Over al deze activiteiten heen bestaat onze waardeketen uit drie grote schakels: de aankoop van materialen en diensten (upstream), de uitvoering van onze kernprocessen door medewerkers en maatwerkmedewerkers (interne werking), en de levering van producten of diensten aan klanten en partners (downstream). In elke schakel streven we naar een verantwoorde balans tussen kwaliteit, sociale tewerkstelling, veiligheid, milieuzorg en betrouwbare samenwerking met leveranciers en klanten.

Sociale partners

In Mariasteen wordt sociale dialoog gepromoot. Er is een ondernemingsraad en een CPBW (Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk). De leden worden om de vier jaar verkozen in de sociale verkiezingen. Naast deze overlegorganen is er ook een vakbondsvertegenwoordiging op de werkvloer. Dit is de zogenaamde syndicale delegatie. Bij het A.C.V. behoort de sector 'Bescherpte werkplaatsen' bij A.C.V. bouw, industrie en energie. Bij het A.B.V.V. behoren de beschutte werkplaatsen bij A.B.V.V. metaal. Bij het A.C.L.V.B. behoren de beschutte werkplaatsen bij de A.C.L.V.B.-afdeling van de Vlaamse Gemeenschap ('Vlaamse Regionale').

De recentste sociale verkiezingen werden gehouden op 16 mei 2024 waarbij de nieuw verkozenen een nieuwe mandaat verkregen voor vier jaar.

Samenstelling ondernemingsraad

Werknemerszijde

	Effectieve Leden	Plaatsvervangende leden
ACV – arbeiders	Desimpelaere Antoon	Goethals Gunther
	Tiny Talloen	Antheunis Pascal
	Vancoppenolle Cathy	Rebecca Muyllaert
	Bekaert Piazza	Bossuyt Miguel
Jongere ACV	Mortele Kenny	
ABVV – arbeiders	Schoonheere Patrik	Desmedt David
	Guy Carels	Peter Vanthournout
ACLVB – bedienden	Goossens Didier	

Werkgeverszijde

Vanneste Philip	Voorzitter
Staelens Koen	1ste Plaatsvervangende voorzitter
Degryse Stefaan	2de Plaatsvervangende voorzitter
Decloedt Bart	
Verhille Karen	

Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW.)

Werknemerszijde

	Effectieve leden	Plaatsvervangende leden
ACV	Deroo Pedro	Arteel Delphine
	Kezadri Nabila	Fieuw Marnik
	Vanhooren Danny	D'hoop Bjarne
	Callewaert Tony	Decock Bryan
ABVV	Vanthournout Peter	Pauwels Tecla
	Debruyne Bart	Schoonheere Patrik
Jongere ACV	Mortele Kenny	
ACLVB	Goossens Didier	

Werkgeverszijde

Vanneste Philip	Voorzitter
Staelens Koen	1ste Plaatsvervangende voorzitter
Degryse Stefaan	2de Plaatsvervangende voorzitter
Decloedt Bart	
Verhille Karen	

Samenstelling syndicale delegatie

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

Werknemersafgevaardigden

	Effectief syndicaal afgevaardigden	Plaatsvervangend syndicaal afgevaardigden
ACV	Bekaert Piazza	Keradri Nabila
	Desimpelaere Antoon	Arteel Delphine
	Vancoppenolle Cathy	Callewaert Tony
	Deroo Pedro	
ABVV	Schoonheere Patrick	Vanthournout Peter
ACLVB	Goossens Didier	

Werkgeversafgevaardigen

Vanneste Philip	Afgevaardigd Beheerder
Koen Staelens	Algemeen Directeur

Externe stakeholders

Overheden en publieke organisaties

Mariasteen vzw werkt nauw samen met overheden, partners en diverse netwerken om haar maatschappelijke missie en dienstverlening duurzaam te versterken.

De Vlaamse overheid heeft een kader stellende rol rond de opdracht en wetgeving voor Maatwerkwerkbedrijven. De Vlaamse overheid, VDAB, GTB, VLAIO en in het bijzonder WEWIS zijn zeer belangrijke stakeholders en zorgen voor een duidelijke regelgeving, subsidiëring en beleidsmaatregelen die het beleid en werking van maatwerkbedrijven in Vlaanderen vormgeven.

Overheden, Provincie West-Vlaanderen, Steden, gemeenten en openbare instellingen zijn voor Mariasteen zowel belangrijke opdrachtgevers als structurele partners. Via publieke opdrachten en samenwerkingen (groen-onderhoud, poetsdiensten, schilderwerken en klusdiensten) draagt Mariasteen bij aan kwaliteitsvolle dienstverlening in de publieke ruimte en aan het realiseren van maatschappelijke doelstellingen, waaronder sociale tewerkstelling en inclusie.

Klanten en leveranciers

Mariasteen streeft naar langdurige relaties en sterke samenwerking met zijn klanten in B2B, B2G en B2G. Daar waar het kan werken we met lange termijn contracten en ondertekende samenwerkingsverbanden. Voorbeelden hiervan zijn onze enclavescontracten, samenwerkingsverbanden bij Middelpunt en bij diverse B2B klanten.

Ook met onderaannemers en leveranciers van grond- en hulpstoffen wordt ingezet op betrouwbaarheid, transparantie en kwaliteit, met aandacht voor gedeelde duurzaamheidsambities.

Deze samenwerkingen, waarvan sommigen langer dan 25 jaar, creëren kansen om werk op maat te organiseren, competenties te versterken en dienstverlening of productieprocessen continu te verbeteren.

Netwerk

Tegelijk is Mariasteen actief binnen sectorale, Vlaamse en regionale netwerken waarin kennisdeling, samenwerking en innovatie centraal staan. Via deze partnerschappen en platformen wisselen we ervaring uit, volgen we ontwikkelingen rond duurzaamheid, tewerkstelling en inclusie op en zoeken we actief naar gezamenlijke oplossingen voor uitdagingen zoals de vergroening van processen, veilige werkomstandigheden en duurzame aankooppraktijken.

Op die manier vormt samenwerking met overheden, partners, klanten, onderaannemers, leveranciers en netwerken een essentieel onderdeel van onze waardeketen. Dit is de manier waarop Mariasteen haar maatschappelijke en duurzame impact op lange termijn realiseert.

Naast langdurige partnerschappen met Steden en Gemeenten, heeft Mariasteen ook partnerschappen met/lidmaatschappen bij;

Koepels

- Groep Maatwerk
- 4werk
- EASPD
- VZW STAM

Sectorfederaties

- Fedustria
- Flanders Make

- VOKA
- Etion
- Unizo
- Horeca Vlaanderen

Partnerorganisaties

- Groep Gidts
- Lichtwerk
- Dominiek Savio
- Middelpunt invest

Code of conduct leveranciers en klanten

Om onze duurzaamheidsambities ook in de keten te versterken, werkt Mariasteen vzw met een gedragscode. Deze code beschrijft de minimale standaarden die we verwachten van onze leveranciers en partners, met aandacht voor arbeidsnormen en mensenrechten, non-discriminatie en gelijke kansen, vrijheid van vereniging, gezondheid, veilige werkomstandigheden, veiligheid en welzijn, milieu en duurzaamheid, sociale verantwoordelijkheid, en ethisch handelen.

Duurzaam aankoopbeleid

Mariasteen heeft het engagement om een duurzaam aankoopbeleid te omschrijven/te bepalen. Hierbij wil Mariasteen - bij elke aankoopprocedure rekening houden met een aantal vaste duurzaamheidsprincipes. Waar mogelijk wil Mariasteen kiezen voor milieuvriendelijke en/of recycleerbare producten en vermijden we producten met een overmatige verpakking. Bij de selectie van leveranciers zou niet alleen mogen gekeken worden naar prijs en kwaliteit, maar ook naar de milieueffecten van producten en dienstverlening.

We verwachten van leveranciers dat ze de code of conduct ondertekenen waarbij ze verklaren hun medewerkers en eventuele onderaannemers correct en respectvol behandelen, het gebruik van giftige of gevaarlijke producten te vermijden wanneer er veilige en haalbare alternatieven bestaan.

CAO's

- CAO van 02/07/2019 betreffende vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon voor oudere werknemers
- CAO van 02/07/2019 betreffende elektronische betaling van eco-cheques
- CAO van 02/05/2019 betreffende de winstdeelname

- Collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak van 02/07/2019 betreffende vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon voor oudere werknemers.
- CAO dd. 10/07/2020 (cao 32 bis), m.b.t. de regeling van de inbreng van de werknemers tewerkgesteld bij vzw Sociale Werkplaats Molen-dries in vzw Mariasteen.
- Collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak van 07/05/2021 betreffende de toekenning van ecocheques in elektroni-sche vorm in toepassing van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social profitsector van 22 december 2020
- Collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak van 07/05/2021. Betreffende de toekenning van ecocheques in elektroni-sche vorm volgens de paritaire Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2021 betreffende het toekennen van een eenmalige premie in het kader van duurzaam werkgeverschap VIA 6-akkoord van 24 maart 2021
- CAO van 30/03/2023 betreffende het recht op deconnectie.

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

Percentage medewerkers dat onder een CAO valt	100%
---	------

VERBETERINGSPROCESSEN

Mariasteen vzw hanteert een aanpak van continuous improvement waar-bij verbetertrajecten systematisch worden opgezet, opgevolgd en geborgd. Verbeterinitiatieven komen voort uit strategische doelstellingen, operati-onele noden, risicoanalyses, interne opvolging, stakeholderfeedback en inzichten uit rapportering. Op die manier wordt verbetering geïntegreerd in de dagelijkse werking en wordt gestreefd naar een verhoogde maturi-teit op vlak van kwaliteit, efficiëntie, veiligheid, databeheer en interne on-dersteuning.

Voor elk verbetertraject past Mariasteen vzw de PDCA-cyclus (Plan – Do – Check – Act) toe als basislogica voor beheer en opvolging. In de Plan-fase worden het verbeterdoel, de scope, verantwoordelijkheden, timing en be-nodigde middelen bepaald, met aandacht voor potentiële risico's, impact op processen en relevante duurzaamheidsaspecten. In de Do-fase worden acties uitgevoerd en nieuwe werkwijzen, systemen of tools geïmplemen-teerd, inclusief interne communicatie, opleiding en begeleiding waar no-dig. Tijdens de Check-fase wordt de effectiviteit van de genomen maatre-gelen geëvalueerd op basis van beschikbare managementinformatie, KPI's, procesmetingen, feedback en kwaliteitsresultaten. In de Act-fase worden verbeteringen geborgd via standaardisatie, procesdocumentatie, werkin-structies en verdere uitrol, of worden bijkomende corrigerende en pre-

ventieve maatregelen genomen indien de beoogde resultaten nog niet volledig bereikt zijn.

Door deze methodiek consequent toe te passen verzekert Mariasteen vzw een gestructureerd verbeterbeheer, waarbij acties aantoonbaar bijdragen aan performantieverbetering, risicobeheersing en versterking van duurzaamheid in de organisatie en haar waardeketen.

In 2025 werden volgende verbeterprocessen en verbeterprojecten opgezet:

Personeelsprocessen

- Uitbreiding soft HR pakket registraties: (mpleo)
 - Inschrijven van doelgroepmedewerkers via HR pakket
 - Opvolgen van opleidingsuren via HR pakket
 - Verkennen van e-learning met mpleo als dragend platform
 - Opzetten van ontwikkeltrajecten per functie; genereren van automatisch verplichte opleidingen per functie
- Afronding E-Compas: verkennen van e-learning en hun effectiviteit om onze medewerkers te leren leren
- Opmaak registratie-app voor de Externe Diensten: wie doet wat wanneer en waar: Uitbreiding APP Groen naar de andere externe diensten 2024/2025

Digitaliseringsprojecten en processen in productie en QMS

- Connect-I-Dashbord
 - Verder uitrollen i.f.v. kwaliteitsmonitoring en beheer
 - In opstart ten gevolge van CID : Inzicht krijgen in onze eigen productie data via adequatere rapporten
- Schedule4FMS – productieplanning
- Toegankelijker maken van 'correct tellen' voor elke medewerker – inzetten op technische hulpmiddelen
- Commercieel:
 - Modulair digitaal platform voor opmaak (commerciële) contracten via PandaDoc
 - Uitbreiding toepassingen WinShuttle ter ondersteuning van o.a. artikelcreatie in sap en van andere processen binnen de commerciële dienst
- Customizing in SAP voor vereenvoudiging, kwaliteitsverbetering en transparantie in Salescalculatie
- Shopfloor/productieregistraties uitrollen in nog meer afdelingen (vb. wasserij)
- Data – exchange: verder uitrollen
- Overzetten van welzijnsinformatie en welzijnshandboek naar sharepoint i.f.v. eenduidiger en efficiënter opvolgen van procedures + centraal beschikbaar stellen

Data beheer

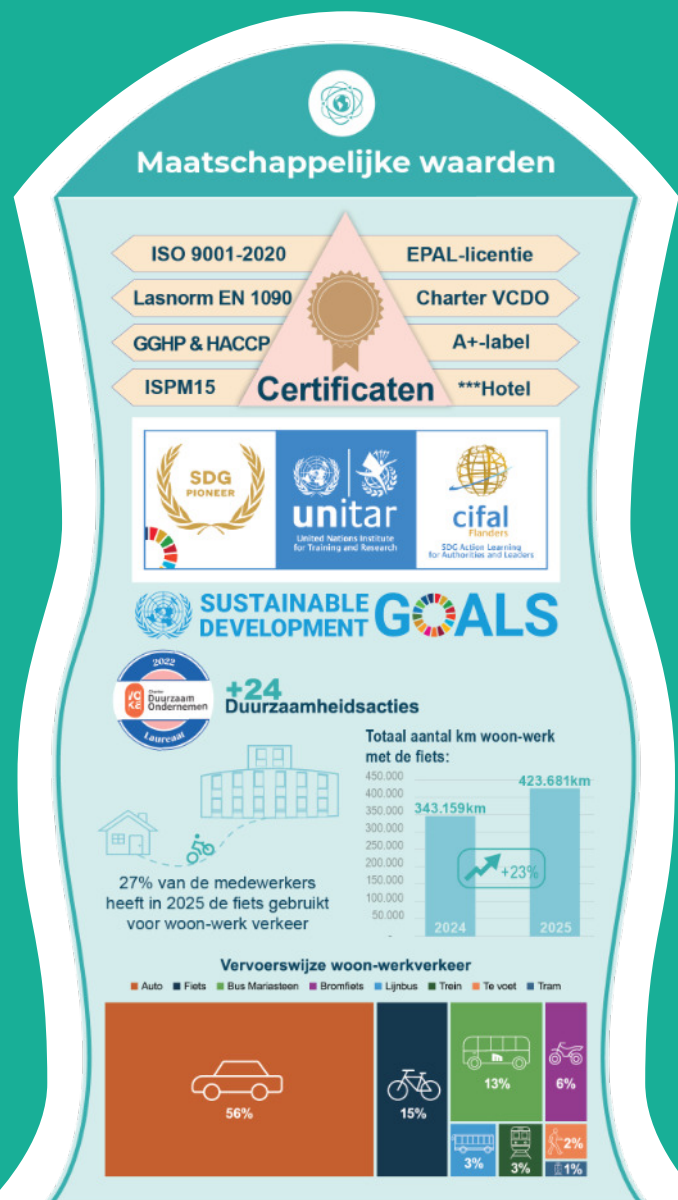
- Continue verbetering van power BI rapporten: Dashboard rapportering voorraadanalyses via Power BI; Digitalisering duurzaamheidsrapport via Power BI, rapporten OR, bradfordrapport, ...

ICT

- Beheer hardware gecentraliseerd en van op afstand mogelijk (gsm, tablet)

C

MAATSCHAPPELIJKE WAARDEN



QMS (QUALITY MANAGEMENT SYSTEM)

Kwaliteit

Uiteraard blijven onze erkenningen en certificaten de motor van ons kwaliteitsgebeuren en blijft het verlengen en up-to-date houden van onze huidige erkenningen/certificaten een absolute must. Onder andere werden ons ISO9001/WSE, ISO9001: 2015, het Voka Charter Duurzaam Ondernemen en ons ESPM15-certificaat met succes verlengd.

Hierbij een overzicht van onze huidige erkenningen/certificaten:

- Onze erkenning WSE. Hiervoor heeft Mariasteen gekozen voor een kwaliteitssysteem uit de markt, namelijk ISO9001: 2015 WSE. De geldigheid van deze erkenning valt samen met de geldigheid van het ISO2015-certificaat. In 2025 waren we terug geslaagd in onze opvolg-audit voor ISO9001:2015 WSE.
- Onze ISO9001: 2015 norm. Zoals hierboven reeds aangegeven, valt deze audit samen met de audit voor onze erkenning WSE en hebben we deze met succes in 2025 verlengd.
- Lasnorm EN1090. Sedert juli 2014 moeten alle onderdelen van een dragende staalconstructie voorzien zijn van een CE-markering. Iedere leverancier die onderdelen van dragende staalconstructies fabriceert dient in het bezit te zijn van het EN1090 certificaat.
- GGHP & HACCP: Gids voor Goede Hygiënische Praktijken & Hazard Analyses Critical Control Points. Normering inzake bewerken en behandelen van voedingswaren volgens Europees model. Van toepassing in al onze horecavestigingen alsook in onze bedrijfskeukens op de verschillende productievestigingen.
- ISPM15-norm. Deze norm legt op dat houten verpakkingsmateriaal dat bestemd is voor de internationale handel moet worden thermisch behandeld. Deze behandeling moet ervoor zorgen dat er geen schadelijke organismen in het verpakkingshout kunnen aanwezig zijn, en langs deze weg worden verspreid.
- Voka Charter Duurzaam Ondernemen. Door deel te nemen aan het VCDO is het de bedoeling om “duurzaam ondernemen” te integreren in uw bedrijfsvoering. Met duurzaam ondernemen willen we aan-

dacht hebben voor het omgaan met schaarse grondstoffen, zuinig energieverbruik, investeren in menselijk kapitaal, inspelen op de behoeftes van morgen, ... Met het charter timmer je ook aan de internationale reputatie van je bedrijf. Zo help je mee de zeventien duurzaamheidsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Natie te realiseren. Hiervoor werkt Voka samen met CIFAL Flanders)/Unitar.

- SDG pionier. We behaalden in 2025 een her-certificering van het SDG Pionier label. Hiervoor moesten we aan een aantal CSRD verplichtingen voldoen zoals een dubbele materialiteitsanalyse, stakeholderanalyse, duurzaamheidsbeleid, KPI's etc.
- A+-label in ons hotel Middelpunt. Het A+-label is voor veel vakantiegangers belangrijke informatie om met een gerust hart een vakantie te boeken en er zeker van te zijn dat uw bestemming zeer goed scoort op gebied van toegankelijkheid.
- Hotel ***: ons hotel Middelpunt is door Toerisme Vlaanderen erkend als hotel ***.
- EPAL-licentie: binnen Mariasteen beschikken we over een EPAL-licentie voor de reparatie van EURO-palletten.

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

VOKA Charter Duurzaam Ondernemen

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

Concreet betekent dit:

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



In 2025 behaalden we voor de 17de keer op rij het VOKA charter duurzaam ondernemen.

SDG Pioneer 2025–2030

We zijn bijzonder trots op het opnieuw behaalde SDG Pioneer-certificaat! Dit resultaat is er gekomen dankzij de grote inzet van collega's die mee hun schouders zetten onder onze duurzaamheidsrapportering en -certificering, met waardevolle input vanuit verschillende teams binnen Mariasteen.

Met deze erkenning zetten we Mariasteen verder op de kaart als een duurzaam en toekomstgericht bedrijf. Het SDG Pioneer-certificaat wordt toegekend door VOKA Vlaanderen, en krijgt extra kracht door de betrokkenheid van CIFAL en UNITAR, internationale spelers op het vlak van duurzaam ondernemen.

Een mooi moment van trots, en een stevige motivatie om onze duurzame ambities verder waar te maken.



DUURZAAMHEID

Mariasteen heeft een beleidsverklaring met betrekking tot duurzaamheid opgesteld. Dit document onderstreept het engagement van het management om duurzaam ondernemen structureel te verankeren binnen de organisatie. De beleidsverklaring vormt een leidraad voor toekomstige duurzaamheidsinitiatieven en schetst de algemene ambities en principes die Mariasteen nastreeft op het vlak van milieu, sociale verantwoordelijkheid en goed bestuur (ESG).

Om de effectiviteit en meetbaarheid van dit beleid verder te versterken, zal deze verklaring in de komende jaren stapsgewijs worden uitgewerkt en aangescherpt. Daarbij ligt de focus op het formuleren van specifieke, meetbare, haalbare, relevante en tijdgebonden (SMART) doelstellingen. Deze aanpak sluit aan bij het VSME-kader (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs), dat organisaties ondersteunt in het concreet en proportioneel rapporteren over duurzaamheid.

Binnen dit kader wil Mariasteen duidelijke prioriteiten vastleggen rond thema's zoals energieverbruik, mobiliteit, afvalbeheer, inclusie, welzijn op het werk en ethisch bestuur. Door deze doelstellingen systematisch op te volgen, creëren we een basis voor continue verbetering en transparante communicatie naar medewerkers, klanten en partners.

Op milieuvlak zet Mariasteen in op een structurele vermindering van haar ecologische voetafdruk. Dit gebeurt onder andere via energiebesparende maatregelen, de vergroening van de mobiliteit en een doordacht beheer van materialen en afvalstromen.

Concreet worden de komende jaren milieudoelstellingen verder uitgewerkt rond:

- het reduceren van energieverbruik en CO₂-uitstoot
- de verdere elektrificatie van bedrijfswagens en rollend materiaal
- het stimuleren van duurzame verplaatsingen voor medewerkers
- afvalpreventie en verhoogde recyclage
- bewuste keuzes in aankoop en grondstoffengebruik

Door deze doelstellingen te koppelen aan meetbare indicatoren wil Mariasteen haar vooruitgang jaarlijks evalueren en bijsturen waar nodig.

Praktijken voor de transitie naar een duurzamere economie

Mariasteen wil actief bijdragen aan de transitie naar een duurzamere economie door duurzaamheid niet als een afzonderlijk project te benaderen, maar als een structureel onderdeel van haar maatschappelijke opdracht.

Specifieke praktijken die hierbij centraal staan, zijn onder meer:

- investeren in duurzame infrastructuur en energie-efficiënte installaties
- samenwerken met lokale en sociale partners om duurzame impact te vergroten
- het ontwikkelen van een toekomstgericht aankoopbeleid met aandacht voor milieu en ethiek
- het verhogen van bewustwording en betrokkenheid van medewerkers rond duurzaamheid

Op die manier wil Mariasteen haar rol als sociale onderneming verder versterken en bijdragen aan een toekomst waarin economische activiteit hand in hand gaat met ecologische verantwoordelijkheid en sociale inclusie.

	Is er duurzaamheidsbeleid, - praktijken, of-plannen voor toekomstige initiatieven m.b.t. een van volgende thema's	Bevat het beleid specifieke doelstellingen	Hoogste niveau hiervoor verantwoordelijk
Klimaatverandering	JA	JA	Directieraad
Vervuiling	JA	JA	Directieraad
Water en mariene bronnen	NEE		Directieraad
Biodiversiteit en ecosystemen	NEE		Directieraad
Circulaire economie	JA	JA	Directieraad
Eigen werknemers	JA	JA	Bestuursorgaan
Werknemers in de waardeketen	NEE		Directieraad
Betrokken gemeenschappen	JA	JA	Directieraad
Consumenten en eindgebruikers	NEE		Directieraad
Zakelijke gedrag	JA	JA	Directieraad

Energieverbruik en broeikasgasemissies

De verbruiken (elektriciteit, gas, water) worden maandelijks gemeten en opgevolgd via een Power BI-rapport. De resultaten worden maandelijks gerapporteerd en besproken binnen het overleg BBB (Betere Beheersing Bedrijfsresultaten). De financiële dienst is verantwoordelijk voor de verzameling, verwerking en rapportering van de gegevens.

De onderstaande cijfers hebben betrekking op de volledige organisatie. Indien gewenst kan de rapportering ook per afdeling of entiteit worden uitgesplitst. De gegevens zijn beschikbaar via ons Management Information System (MIS).

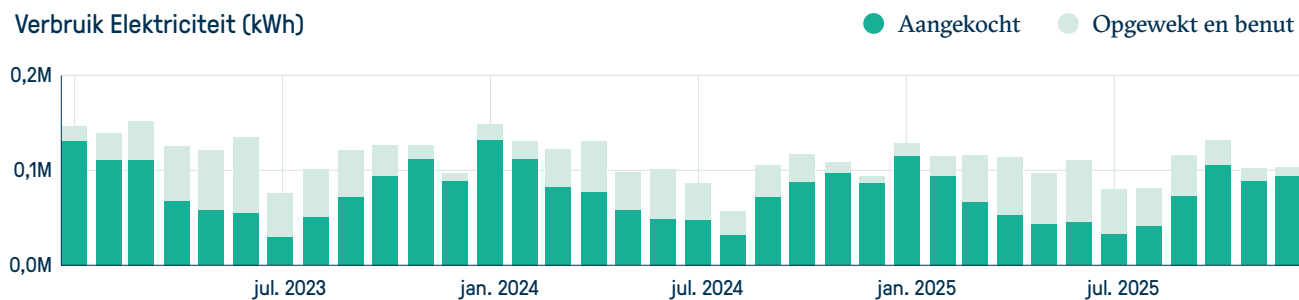
We monitoren zowel het *totale energie- en emissieverbruik* als het verbruik *per gepresteerde euro bruto-omzet*. Op die manier houden we rekening met schommelingen in productievolume: in periodes met hogere productie kan het absolute verbruik stijgen, terwijl de relatieve efficiëntie (verbruik per omzet-eenheid) toch kan verbeteren. Dit biedt een genuanceerder beeld van onze prestaties en inspanningen rond reductie.

Elektriciteit

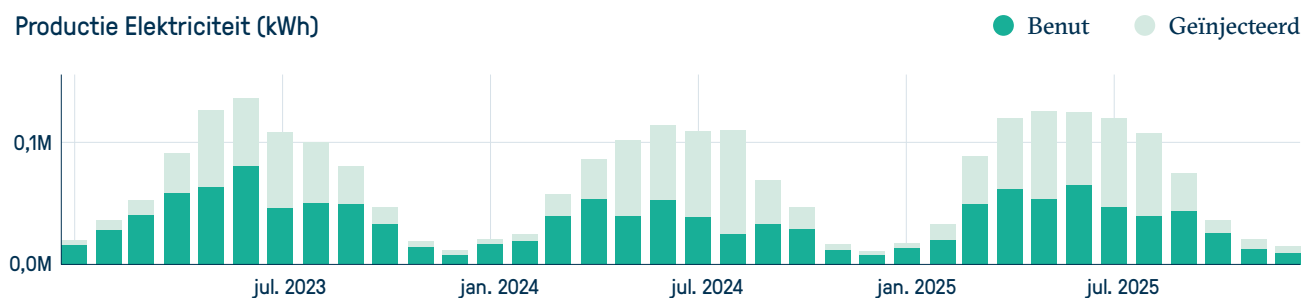
Onze organisatie hanteert een organisatiebrede KPI voor energieverbruik. Deze KPI heeft als doel een jaarlijkse reductie van 5% van het totale elektriciteitsverbruik per euro bruto-omzet t.o.v. het voorgaande jaar. De doelstelling is van toepassing op alle activiteiten van de organisatie en wordt jaarlijks opgevolgd.

Alle elektriciteit die wordt aangekocht is 100% groene stroom.

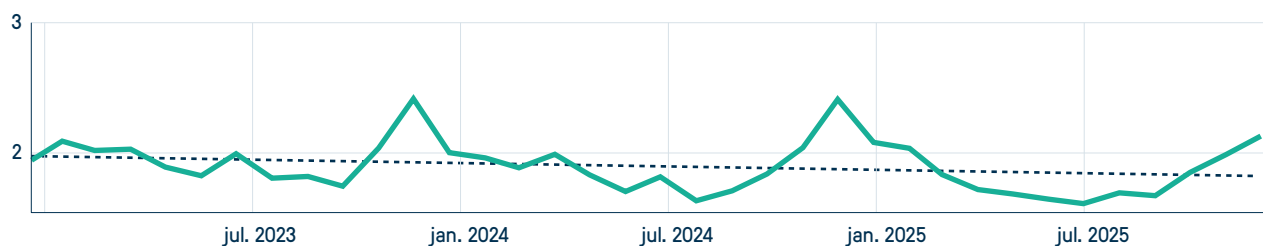
Verbruik Elektriciteit (kWh)



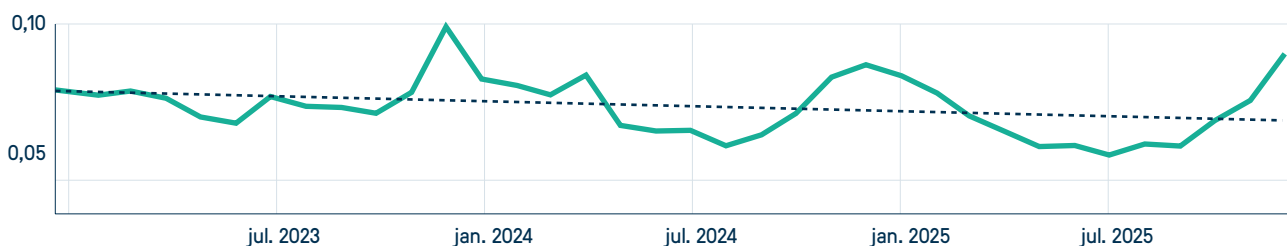
Productie Elektriciteit (kWh)

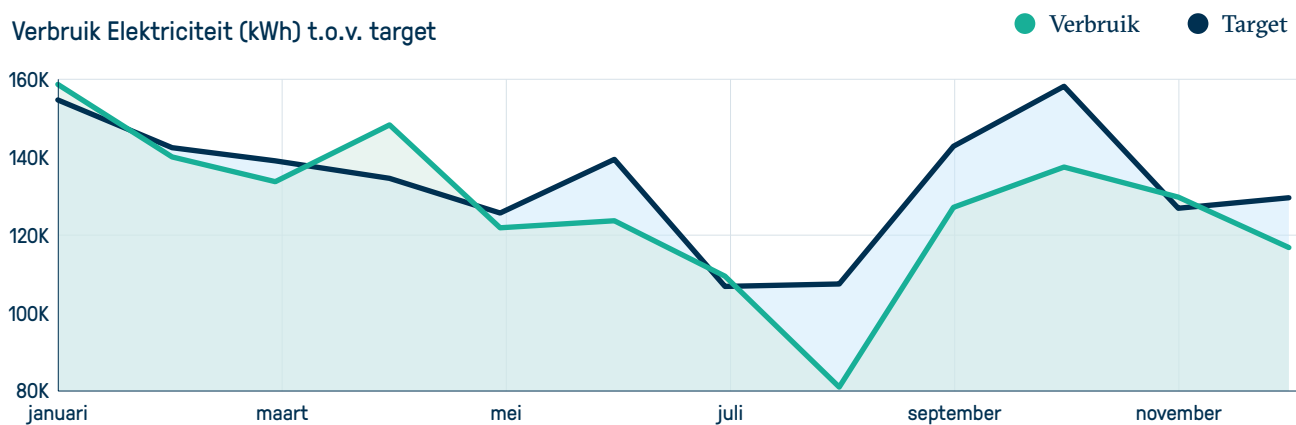
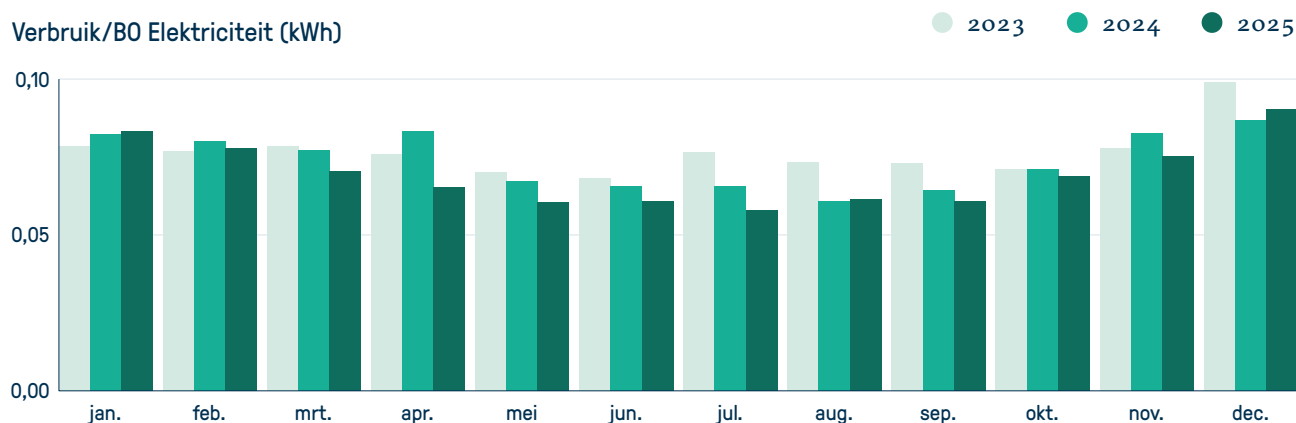
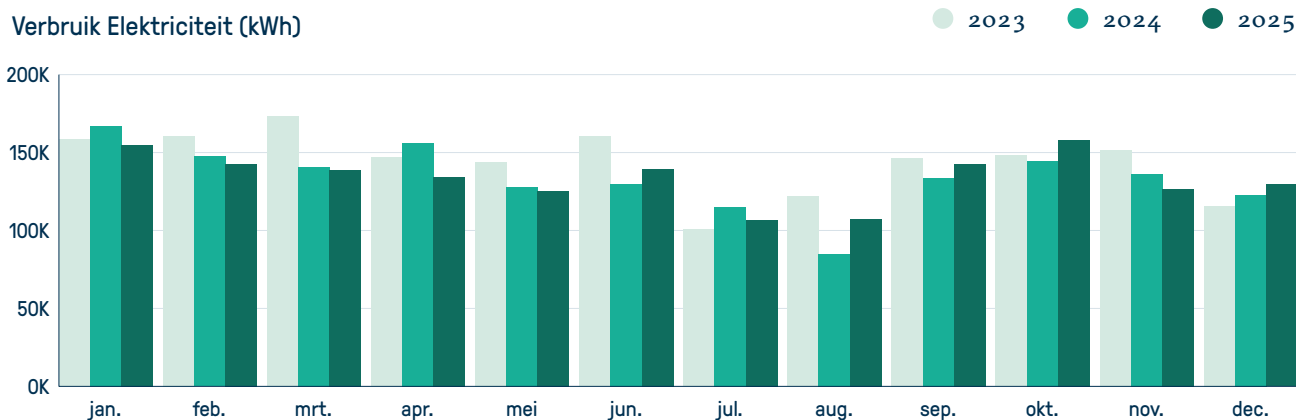


Verbruik/U Elektriciteit (kWh)



Verbruik/BO Elektriciteit (kWh)



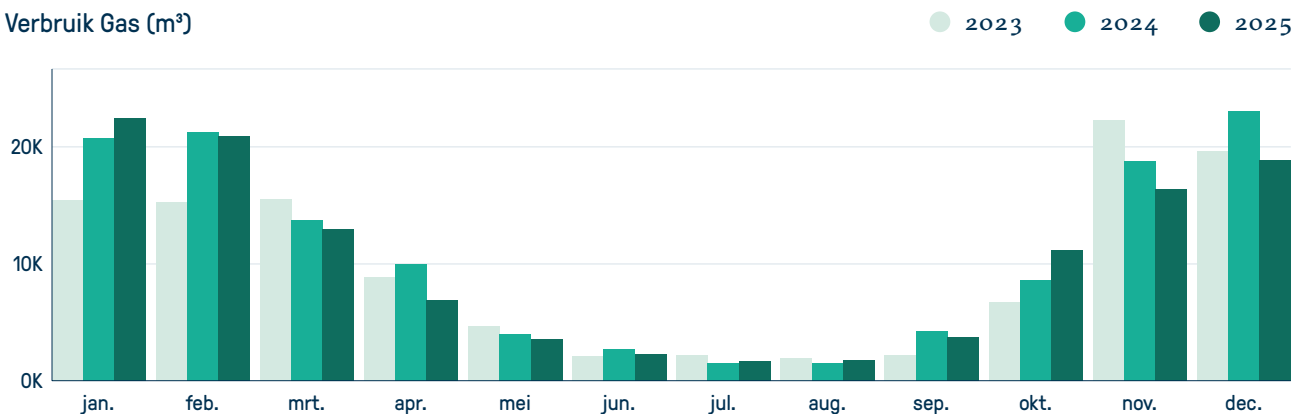


Afb. 29: Elektriciteit verbruik en productie

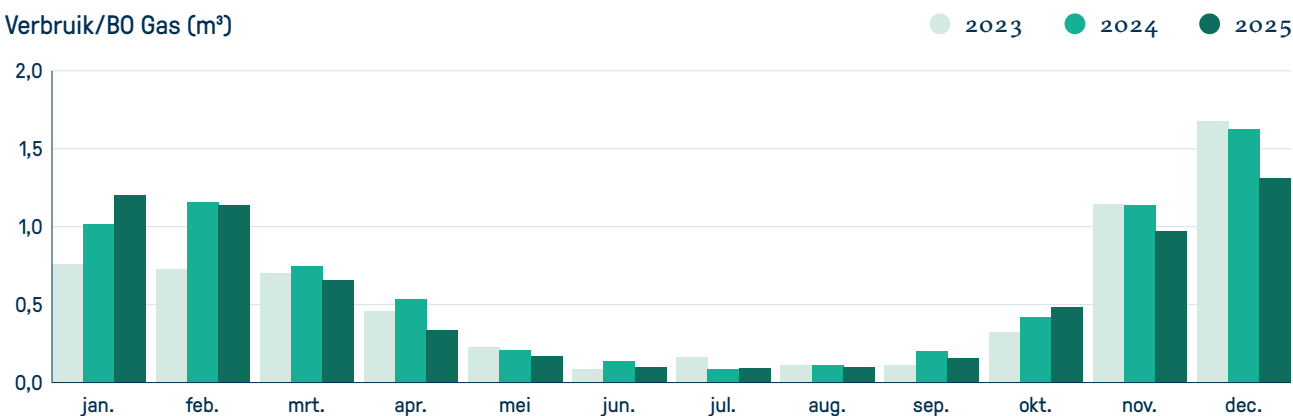
Gas

Onze organisatie hanteert een organisatiebrede KPI voor gasverbruik. Deze KPI heeft als doel een jaarlijkse reductie van 5% van het totale gasverbruik per euro bruto-omzet t.o.v. het voorgaande jaar. De doelstelling is van toepassing op alle activiteiten van de organisatie en wordt jaarlijks opgevolgd.

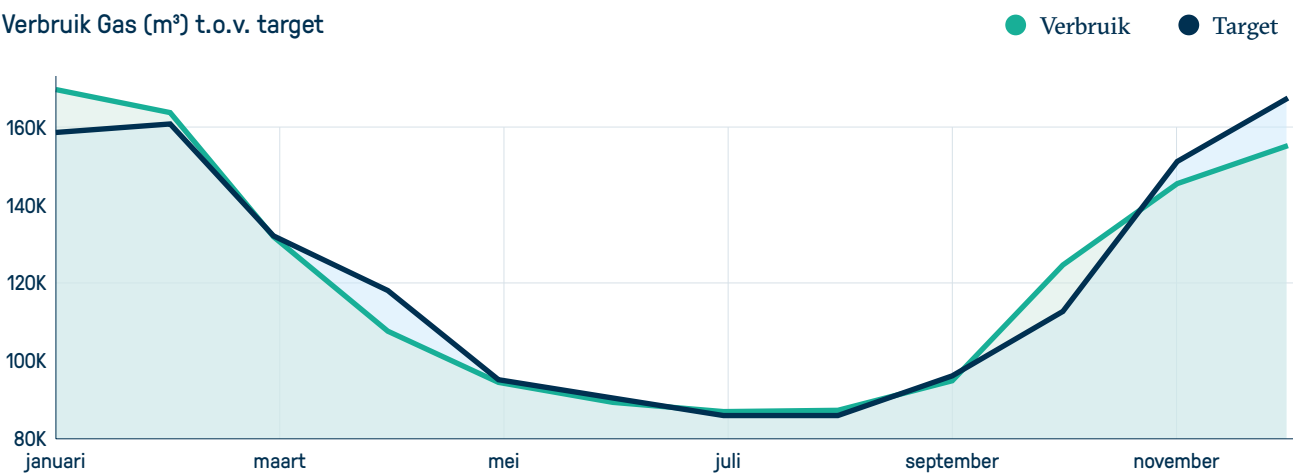
Verbruik Gas (m³)



Verbruik/BO Gas (m³)



Verbruik Gas (m³) t.o.v. target



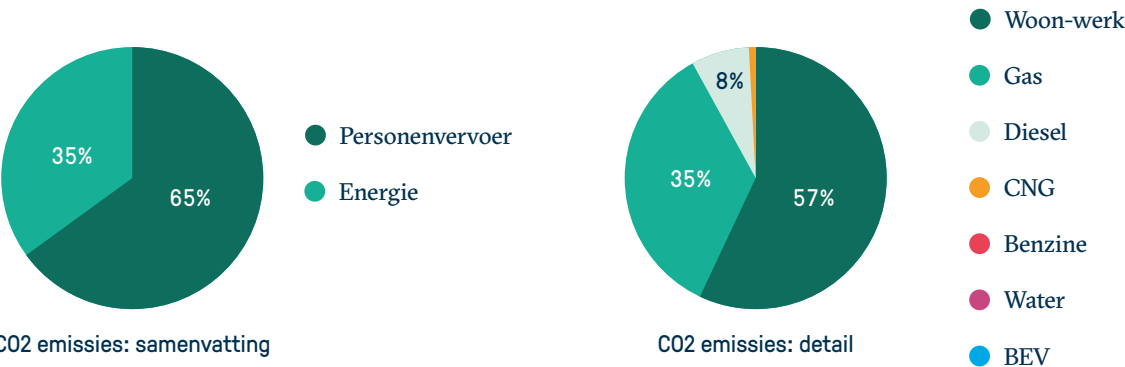
Afb. 30: Gasverbruik

Broeikasgasemissies

Onze organisatie hanteert een organisatiebrede KPI voor broeikasgasemissies. Deze KPI heeft als doel een jaarlijkse reductie van 5% van de totale broeikasgasemissies per euro bruto-omzet t.o.v. het voorgaande jaar. De doelstelling is van toepassing op alle activiteiten van de organisatie en wordt jaarlijks opgevolgd.

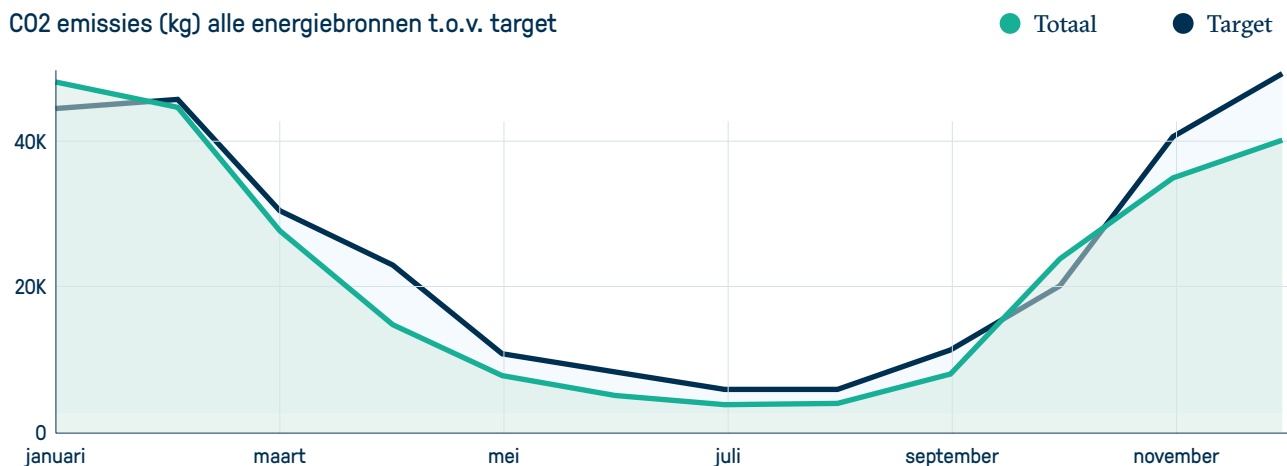
De broeikasgasemissies worden maandelijks gemeten en opgevolgd via een Power BI-rapport. De resultaten worden maandelijks gerapporteerd en besproken binnen het overleg BBB (Betere Beheersing Bedrijfsresultaten). De financiële dienst is verantwoordelijk voor de verzameling, verwerking en rapportering van de gegevens.

De onderstaande cijfers hebben betrekking op de volledige organisatie. Indien gewenst kan de rapportering ook per afdeling of entiteit worden uitgesplitst. De gegevens zijn beschikbaar via ons Management Information System (MIS).



			2024		2025	
Energie	Energiebron	Eenheid	Verbruik	CO2 (kg)	Verbruik	CO2 (kg)
Personenvervoer	Benzine	km	3.838,50	836,79	4.473,67	975,26
Personenvervoer	BEV	km	12.966,99	0,00	16.214,64	0,00
Personenvervoer	Woon-werk	km	2.139.667,82	412.955,89	2.215.430,55	427.578,10
Personenvervoer	CNG	km	21.733,58	4.390,18	32.106,15	6.485,44
Personenvervoer	Diesel	L	171.422,67	34.798,80	284.452,30	57.743,82
Energie	Elektriciteit	kWh	1.604.650,76		1.604.578,39	
Energie	Gas	m³	129.570,00	276.502,38	122.242,00	260.864,43
Energie	Water	m³	5.877,00	17,63	6.593,00	19,78
Totaal			4.089.727,32	729.501,68	4.286.090,70	753.666,82

C02 emissies (kg) alle energiebronnen t.o.v. target



Afb. 31: CO2 emissies

Lucht-, water- en bodemvervuiling

Bij de eigen activiteiten van Mariasteen worden geen vervuilende stoffen* in de lucht, het water en de bodem uitgestoten. Dus ook geen Emissies te rapporteren.

*zoals Cadmium en verbindingen, zware metalen, pesticiden, PFAS, ...

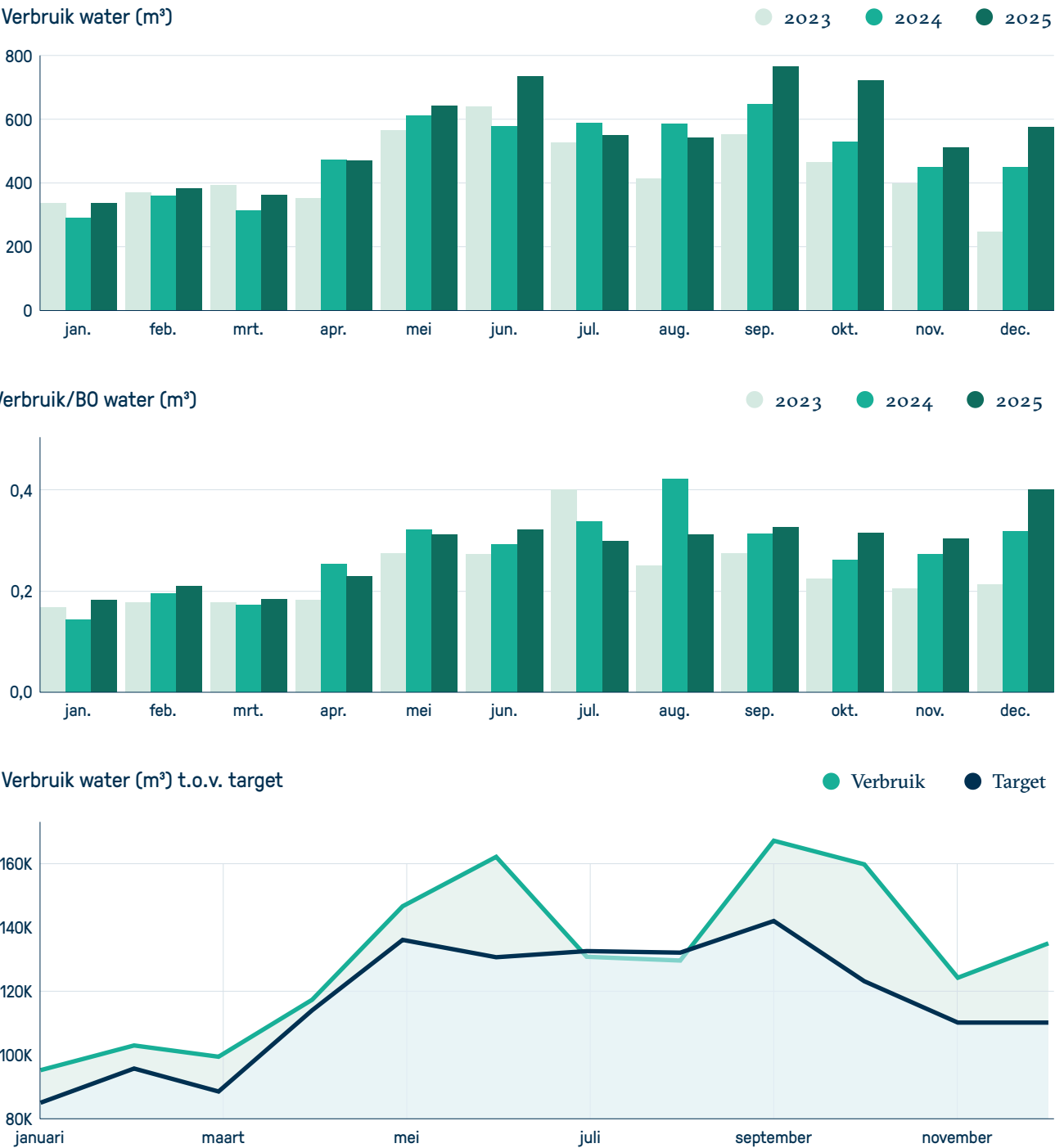
Biodiversiteit en landgebruik

De sites van Mariasteen liggen NIET nabij biodiversiteitssensitief gebied.

Waterverbruik

De organisatie beschikt over een beleid inzake waterbeheer, gericht op het efficiënt gebruik van water en het beperken van verspilling. Het waterverbruik wordt structureel gemonitord, geanalyseerd en gerapporteerd. Op basis van deze gegevens worden doelstellingen en verbeteracties bepaald en opgevolgd.

Onze organisatie hanteert een organisatiebrede KPI voor waterverbruik. Deze KPI heeft als doel een jaarlijkse reductie van 5% van het totale waterverbruik per gepresteerd uur t.o.v. het voorgaande jaar. De doelstelling is van toepassing op alle activiteiten van de organisatie en wordt jaarlijks opgevolgd.



Afb. 32: Waterverbruik

Verbruik grondstoffen, circulaire economie en afvalbeheer

Op dit moment is ongeveer 5% van de omzet toe te schrijven aan circulaire activiteiten. Mariasteen heeft de ambitieuze doelstelling om dit aandeel tegen 2028 te verhogen naar 20%.

In totaal zijn al onze installaties goed voor een opwekkingspotentieel van ca. 250MWh, waarbij gemikt werd op een zo hoog mogelijk zelfverbruik en minimale injectie. Op jaarbasis kunnen we hiermee ca. €55.000 aan energiekost uitsparen over de verschillende sites (gebaseerd op de huidige energieprijzen), met daarbovenop ook nog een beperkte jaarlijkse injectievergoeding.

Afvalbeheer

Jaarlijks totaal geproduceerd afval

	Aantal in ton	Aantal in m ³
Niet-gevaarlijk afval		
Papier	17,9 ton papier en vlak karton	
Plastiek	229,9 ton PMD	46,6 m ³ harde kunststoffen en multi plastics
Organisch	323,44 ton snoeihout en groenafval	35,7 m ³ voedingsafval
Gevaarlijk afval		
Oliën	1,51 ton frituurolie	23,1 m ³ olie emulsie
Batterijen	0,66 ton lood accu's	

*Aantal in ton en m³ is niet op te tellen bij elkaar

Mariasteen heeft een *engagement* m.b.t. afvalbeheer – van toepassing op de volledige organisatie – waarbij er aandacht is voor afvalpreventie, sortering, veilige verwerking en recyclage.

Transport onze medewerkers

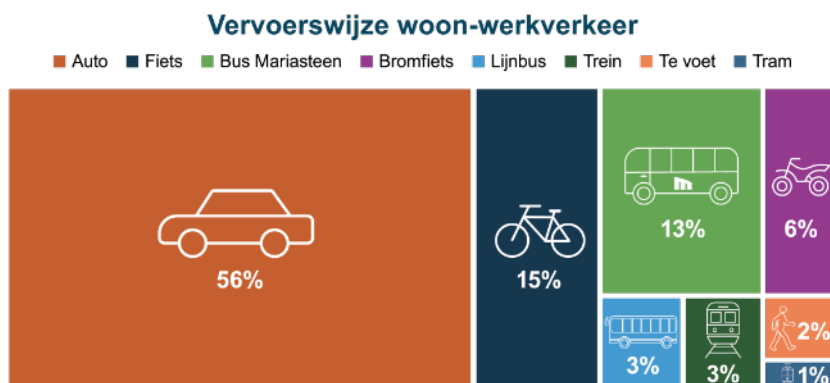
Het overgrote deel van onze werknemers komt met de wagen. Dagelijks maken ca. 128 mensen gebruik van onze gratis pendeldienst.

Vervoerswijze	Aantal	Afstand	Aantal
Auto	543	< 5 km	73
Fiets	147	< 10 km	529
Bus Mariasteen	130	< 15 km	163
Bromfiets	61	< 20 km	98
Lijnbus	30	< 25 km	55
Trein	29	< 30 km	49
Te voet	19	> 30 km	18
Bedrijfswagen	13	Totaal	985
Tram	9		
Carpool	4		
Totaal	985		

Afb. 30: Transport medewerkers vervoerswijze en afstand

Gefietste woon-werk kilometers	
2024	343.159
2025	420.681

Dit is een stijging van 23%



Afb. 33: Vervoerswijze medewerkers

Nieuwe bushalte

Sinds 2025 is er aan De Molen in de Koolskampstraat in Gits een nieuwe bushalte ingericht als Hoppinpunt ("Gits Molen"), bediend door buslijn 75 richting onder meer Roeselare en Torhout. Deze halte kwam er na intensief lobbywerk vanuit Mariasteen en Dominiek Savio en werd bewust op onze site ingepland. Met deze nieuwe halte op onze locatie is er opnieuw een toegankelijke en duurzame mobiliteitsoplossing voor onze medewerkers, met aandacht voor comfortabel en gecombineerd vervoer.

Bedrijfswagens: elektrificatie

Mariasteen zet resoluut in op duurzame mobiliteit door haar bedrijfswagens en rollend materiaal stapsgewijs volledig te elektrificeren. Deze overgang vermindert niet alleen onze CO²-uitstoot en geluidshinder, maar draagt ook bij aan een gezondere werkomgeving en een lagere ecologische voetafdruk. In combinatie met investeringen in openbaar vervoer en toegankelijke mobiliteitsoplossingen versterken we zo onze ambitie om mobiliteit structureel duurzamer te maken voor medewerkers, bezoekers en de omgeving.



	Aantal
Elektrische busjes (1+8 personen)	2
Elektrische auto's directie & management	1 2

BEELDVORMING

TVT Communicatie

De Tijdelijke Vereniging van Talenten (TVT), samengesteld uit medewerkers van verschillende afdelingen, werkte aan het versterken en optimaliseren van onze externe communicatie. Vertrekkend vanuit strategische doelstellingen werd een concreet verbeterplan opgesteld om deze ambities waar te maken.

De doelstellingen werden vertaald naar duidelijke verhaallijnen en gekoppeld aan de betrokken afdelingen. Daarbij werd telkens gekozen voor de meest geschikte en efficiënte communicatiekanalen. Met de oprichting van een toegewijd communicatieteam, ondersteund door ambassadeurs binnen de organisatie, streven we naar heldere en consistente communicatie in één herkenbare stijl.

Daarnaast wordt ingezet op het meetbaar maken van de impact van onze communicatie, zodat informatie transparant en doelgericht kan worden gedeeld. Zo willen we ook het belang van een sterke informatiestroom binnen de organisatie verder onderstrepen.

Gezien de omvang, complexiteit en ambities van Mariasteen is een professionele en structurele communicatiewerking vandaag niet langer een keuze, maar een noodzaak. De aanbeveling van deze TVT is dan ook om de communicatiedienst niet alleen efficiënter te organiseren, maar ook te versterken met bijkomende professionele expertise.

D

JAAROVERZICHT EN VOORUITBLIK

Beleid en strategie

Mariasteen blijft investeren in mensen, technologie en infrastructuur. In 2025 gaven we werk aan meer dan 1.000 medewerkers, een prestatie waar we trots op zijn. Dit onderstreept het belang van onze sociale missie binnen West-Vlaanderen. We blijven ons inzetten om passend werk te vinden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die bij ons aan de slag willen.

Economisch gezien was 2025 een uitdagend jaar voor de maakindustrie. Veel van onze wereldwijd actieve klanten ondervonden de impact van de oorlogen in Oekraïne en het Midden-Oosten, waardoor hun orderboeken drastisch slonken. Als toeleverancier voelden wij deze dalende trend tot ruim in de eerste helft van het jaar. Dit had een grote impact op onze sociale missie om duurzame tewerkstelling te garanderen.

Als bedrijf hebben we dan de strategische beslissing genomen om de commerciële dienst te versterken en volop in te zetten op het verkennen en zoeken van nieuwe markten, nieuwe klanten. In de tweede jaarhelft konden we hier al de vruchten van plukken.

Dankzij onze veerkracht en de vele inspanningen zijn we erin geslaagd om 2025 zonder grote problemen en met voldoende cashflow af te sluiten. We blijven dan ook met vertrouwen investeren in een sterke toekomst.

Sociale doelstelling

Opstartvergaderingen in elke afdeling

In 2025 organiseerden we voor het eerst opstartvergaderingen in een nieuwe, participatieve vorm. We kozen bewust om onze chefs op de werkvloer actief te betrekken via een interactieve “pedagogische studiedag”.

Tijdens deze opstartdag gingen we met onze chefs in gesprek over de strategische speerpunten van Mariasteen. We blikten terug op de resultaten en cijfers van het voorbije jaar en bespraken waar we als organisatie vooruitgang boeken, maar ook waar extra aandacht nodig is. Daarnaast vormde deze opstartvergadering het startpunt voor het bepalen en op-



zetten van nieuwe verbetertrajecten voor het komende kalenderjaar. Zo bouwen we stap voor stap aan een sterkere samenwerking, meer betrokkenheid en een gedeelde richting voor de toekomst.

Tegelijk koppelen we hier een gezellig teammoment aan vast.

LIGO viert 35 jaar en onze Leen is ambassadeur!

Ligo, het centrum voor basiseducatie waar menig collega les gaat volgen, viert zijn 35-jarig bestaan. In dit kader gaan ze op tournee om buitenshuis les te geven. Mariasteen was in 2025 gastschool. Er werd gestart met een rondleiding in M&M onder leiding van gids Mia van het bezoekerscentrum en aansluitend volgde dan de les. Speciaal voor deze gelegenheid werd collega Leen Persyn in de bloemetjes gezet door Ligo. Leen is ambassadeur voor hen en al jarenlang student aan huis. Ze legde al een mooi parcours af en kende hierdoor een mooie persoonlijke groei, heel knap van haar. Haar vurige wens? Dat er zich nog meer collega's inschrijven bij Ligo om les te volgen.



I-Ona 2.0 en Screening kerncompetenties binnen een nieuw raamwerk

Voor trajecten op maat heeft ons leercentrum I-ONA2.0 concreet vorm gekregen en is deze afdeling het instroomkanaal geworden voor alle nieuwe werknemers. Vanaf de tweede jaarhelft zijn we er in geslaagd om twee keer per maand 10 medewerkers te laten opstart in hun introductieweek. Dit is een grote stap voorruit waarbij we een introductie week hebben en ons met het team kunnen focussen op een warm onthaal. Tijdens die week krijgen de medewerkers alle info die ze nodig hebben voor een degelijke opstart. Wij als organisatie krijgen ook een duidelijker beeld over de mogelijkheden en vaardigheden bij iedere werknemer die in dienst komt.

Sinds juni worden er tijdens de introductieweken groepsscreenings georganiseerd ter verificatie en verfijning van de voorgestelde jobmatch na intake. Het betreft hierbij werknemers die zich aan het begin van hun arbeidscontract bevinden, evenals deelnemers aan een voortraject dat toewerkt naar betaalde arbeid. Daarnaast kunnen ook werknemers die reeds in dienst zijn, maar waarbij het competentiebeeld onvoldoende volledig is in functie van (her)oriëntering, aansluiten bij deze groepsscreening.

De groepsscreening bestaat uit een reeks doelgerichte opdrachten die kerncompetenties uitlokken en observeerbaar maken binnen een groepscontext. Waar nodig worden bijkomende observaties uitgevoerd op onze beschermde AMA-werkvloer, met specifieke aandacht voor fysieke mogelijkheden. Deze aanpak laat toe om vastgestelde hiaten binnen de kerncompetenties verder aan te vullen en te verfijnen.

Indien tijdens of na de screening blijkt dat de initieel voorgestelde jobmatch niet haalbaar is, wordt de effectieve opstart in het voorziene atelier uitgesteld. In dat geval blijft de werknemer een bijkomende week actief

op de beschermde AMA-werkvloer, zodat er ruimte is om te schakelen, bijkomende observaties te doen en een alternatieve, meer passende job-match te bepalen. Deze werkwijze voorkomt vroegtijdige uitval en ondersteunt een duurzame en realistische tewerkstelling.

Label Sportbedrijf

In 2025 werd Mariasteen erkend als Sportbedrijf met het Label Sportbedrijf van Sport Vlaanderen. Deze erkenning bevestigt dat we als organisatie actief inzetten op gezondheid, sporten en bewegen op de werkvloer. Het label kan worden aangevraagd door bedrijven die hun medewerkers stimuleren om meer te bewegen en zo werken aan welzijn en vitaliteit.

Met deze erkenning tonen we dat Mariasteen niet alleen inzet op duurzame groei en maatschappelijke impact, maar ook op een gezonde werkomgeving waar beweging en welzijn mee deel uitmaken van onze bedrijfs-cultuur.

Zichtbaarheidscampagne Fit³

Onze nieuwe zichtbaarheidscampagne ging van start, met een duidelijke boodschap: een fluohesje maakt écht een wereld van verschil. Zeker in het donker zijn het vooral de reflecterende delen die licht weerkaatsen, waardoor je veel sneller opvalt in het verkeer. Zo vergroten we samen de veiligheid voor iedereen die zich verplaatst van en naar het werk.

Om dit extra concreet en zichtbaar te maken, maakten we drie houten silhouetborden: één volledig in het zwart, één met een fluohesje met twee fluorescerende strepen en één met een volledig reflecterend jasje. Deze borden staan op de parking van onze twee grootste vestigingen, zodat medewerkers en bezoekers bij aankomst meteen zien wat wél en niet goed zichtbaar is.

Met deze actie zetten we volop in op preventie, bewustwording en veiligheid: zorg goed voor jezelf, en wees gezien in het verkeer.

mpleo – Talent& Performance

In 2025 werd het gebruik van mpleo binnen Mariasteen verder verankerd. Na de eerdere implementatie voor omkaderingsleden en ondersteunend personeel bij het indienen van opleidingsaanvragen, werd het systeem uitgebreid naar maatwerkcoaches. Zij kunnen voortaan zelf doelgroepmedewerkers inplannen voor opleidingen. Dit verhoogt de transparantie en laat toe om opleidingsdeelname systematisch op te volgen, met als doel dubbele deelname aan identieke opleidingen te vermijden.

De evaluaties per opleiding worden eveneens via mpleo verstuurd. Hierdoor zetten we verdere stappen in het centraliseren en structureren van soft HR-medewerkersdata binnen één platform.



Daarnaast werd onderzocht in welke mate e-learning op maat van de doelgroep kan worden ingezet, met mpleo als ondersteunend en dragend platform voor deze leertrajecten.

In 2025 lag de focus van de mpleo-werking grotendeels op voorbereiden- de en structurele werkzaamheden. Er werd gestart met de voorbereiding van de registratie en opvolging van evaluatie- en functioneringsgesprek- ken. Aangezien de bestaande gegevens een grondige opschoning vereis- ten, werd eerst ingezet op datakwaliteit. Competentiewoordenboeken en bijhorende indicatoren werden geactualiseerd, functieomschrijvingen verfijnd en alle herziene gegevens ingevoerd in mpleo. De bijhorende workflows werden uitvoerig getest en voorbereid, met het oog op een effectieve ingebruikname van evaluatie- en functioneringsgesprekken in mpleo vanaf begin 2026.

Na twee jaar actief gebruik van mpleo werden bovendien data-analyses uitgevoerd op basis van de beschikbare informatie. Deze analyses onder- steunen het beleid onder meer bij het evalueren van de relevantie en meerwaarde van het opleidingsaanbod voor de organisatie.

Mariasteen blijft hiermee inzetten op een onderbouwd HR-beleid, met aandacht voor betrokkenheid, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Economisch middel

Vorig jaar viel de omzet de eerste jaarhelft tegen door een sterke terugval bij klanten in de maakindustrie. Toch zijn we erg tevreden over de forse groei in Groen, Poets, Schilder & Klus, vooral in onze vestigingen in Gits en Tielt.

Daarnaast bleef de tewerkstelling bij de enclaves stabiel. Ook voor de ho- reca in Gits en ons hotel in Middelkerke was 2025 een goed jaar.

Minister Crevits op bezoek bij onze klant SadeF-Voest Alpine

Op 1 oktober mochten we bijzonder bezoek meemaken. Minister Hilde Crevits kwam langs bij onze klant SadeF, trotse ambassadeur van Groep Maatwerk, de koepelfederatie van de Vlaamse maatwerkbedrijven. Tij- dens deze persvoorstelling werd onze samenwerking in de kijker gezet, met waardering voor het engagement en vakmanschap van onze collega's.

SadeF sprak expliciet haar tevredenheid uit over de inzet van onze teams bij het vervaardigen van verpakkingsmateriaal in de houtafdeling en het frees- en laswerk in de metaalafdeling. Enkele collega's waren aanwezig



op het moment, en extra bijzonder: collega Dieter gaf zelfs een interview voor WTV.

Dit bezoek onderstreept hoe sterk partnerschappen kunnen bijdragen aan trots, inclusie en zichtbaarheid voor maatwerk.

Maatschappelijk engagement

SDG Pioneer 2025–2030

We zijn bijzonder trots op het opnieuw behaalde SDG Pioneer-certificaat! Dit resultaat is er gekomen dankzij de grote inzet van collega's die mee hun schouders zetten onder onze duurzaamheidsrapportering en -certificering, met waardevolle input vanuit verschillende teams binnen Mariasteen.

Met deze erkenning zetten we Mariasteen verder op de kaart als een duurzaam en toekomstgericht bedrijf. Het SDG Pioneer-certificaat wordt toegekend door VOKA Vlaanderen, en krijgt extra kracht door de betrokkenheid van CIFAL en UNITAR, internationale spelers op het vlak van duurzaam ondernemen.

Een mooi moment van trots, en een stevige motivatie om onze duurzame ambities verder waar te maken.



GDPR en nieuwe DPO

Sinds 2025 werken we met een nieuwe DPO (Data Protection Officer). Dit zorgde voor een hernieuwde aandacht voor GDPR en een verdere uitrol van duidelijke afspraken rond het veilig omgaan met persoonsgegevens binnen Mariasteen.

Via opleidingen, praktische tips en gerichte ondersteuning versterken we het bewustzijn bij collega's over privacy en gegevensbescherming. Zo zorgen we ervoor dat persoonsgegevens van medewerkers, klanten en partners correct en zorgvuldig behandeld worden.

Met deze aanpak zetten we verder in op een organisatiecultuur waarin vertrouwen, veiligheid en verantwoordelijkheid centraal staan.

Nieuw administratief gebouw

Een belangrijke mijlpaal in 2025 was de start van de bouw van een nieuw administratief gebouw. Ons pand aan de Stationsstraat 126 in Gits krijgt een grondige renovatie en wordt uitgebreid met een volledig nieuwe kantoorvleugel. Volgens de huidige planning zal het gebouw eind 2026 volledig afgewerkt zijn.

WERKINGSVERSLAG

10/01	Nieuwjaarsreceptie
24/02	Opstartvergadering Horeca
28/02	Opstartvergadering voor de houtafdeling, metaal&montage, Tielt en Assemblage Roeselare
14/03	Opstartvergadering voor de enclaves en vlinder
04/04	Opstartvergadering externe diensten
02/04	Paasattentie
22/04	Audit VCDO
24/4	Label Sportbedrijf ontvangen
01/05	Bloemenmarkt + HR stand voor aanwerving nieuwe omkaderingsleden
13/03	Netwerkdag en rondleiding voor toeleiders
24/05	Culturele uitstap met de medewerkers
19/06	Voetballen Fit ³
24/06	Uitreiking charter Voka Charter Duurzaam ondernemen
13/07	Gezinsfeest
27/8	Jobdag bij Die Keure voor vacatures omkadering
24/09	Jobdag bij VDAB Roeselare voor vacatures collectief maatwerk
1/10	Modular op bezoek met ganse R&D team
1/10	Sadef wordt ambassadeur voor maatwerkbedrijven – persmoment met Mariasteen bij Sadef
09/10	Infovergadering
17/10	Huldiging jubilarissen
18/10	Jobdag
21/10	Qdag - managementsreviewdag
28/10	Senzer op bezoek vanuit NL met groep maatwerk
6/11	Studiedag 4werk over toekomst van de sector – De Oude Melkerij
13/11	November – Tielt business event
18/11	Rolstoelhockey Fit ³
20/11	Herdenkingsviering
27/11	Bezoek Agoria/Sirris lerend netwerk circular economy aan Mariasteen
27/11	Netwerkdag Armoede voor stakeholders en partnerorganisaties
29/11	Sinterklaasfeest
4/12	Jobevent Tielt voor vacatures omkadering
5/12	Comedy Night
10/12-11/12	Bedrijven contactdagen

Beleid en strategie

Wendbaarheid als sleutel tot de toekomst

In 2026 zet Mariasteen resoluut in op één centraal thema: wendbaarheid. De ervaringen van de voorbije jaren tonen duidelijk aan dat onzekerheid het nieuwe normaal is. Veranderende markten, instabiele aanvoer van grondstoffen en goederen, nieuwe verwachtingen, aangepast consumptiegedrag en snel evoluerende uitdagingen vragen om een organisatie die flexibel kan meebewegen.

Daarom blijven we in 2026 bewust verder bouwen aan een werking die toekomstgericht, veerkrachtig en aanpasbaar is. Voor Mariasteen betekent wendbaarheid sneller kunnen schakelen, kansen herkennen en benutten, en samen oplossingen ontwikkelen wanneer omstandigheden veranderen. Met deze focus versterken we onze basis om ook in de toekomst duurzaam en competitief te blijven ondernemen, zowel in een internationale B2B-context als binnen een lokale B2C-omgeving.

Daarnaast willen we onze aanwezigheid binnen B2G verder uitbouwen, met groei in Gits en Tielt via activiteiten zoals groenonderhoud, schilderen kluswerken en poetsdiensten. Met een versterkte commerciële werking zetten we in op een nauwere lokale verankering bij openbare besturen, scholen, sociale en zorginstellingen en sociale huisvestingsmaatschappijen. Op die manier creëren we bijkomende duurzame tewerkstellingskansen voor onze doelgroep en versterken we onze maatschappelijke impact.

Sociale doelstelling

Onze kernopdracht als organisatie met een sociaal doel is het creëren van veilige en duurzame tewerkstelling voor kansengroepen in de regio Midden-West-Vlaanderen. Binnen deze missie werken we rond vier speerpunten: duurzame tewerkstelling, trajecten op maat, het welbevinden van medewerkers en veiligheid op de werkvloer.

In 2026 zullen we bewust extra inzetten op trajecten op maat en het welzijn van al onze medewerkers. Daarbij spelen we in op nieuwe uitdagingen binnen de sector. Zo kregen we vanuit de overheid als maatwerkbedrijf de opdracht om ook werkloze werkzoekenden sterker te begeleiden richting tewerkstelling. Dit betekent dat een nieuwe doelgroep zal instromen, waarvoor we met bijzondere aandacht en aangepaste ondersteuning een passend traject willen uitbouwen.

Daarnaast wordt onze organisatie de komende jaren geconfronteerd met een toenemende vergrijzing, zowel bij doelgroepmedewerkers als binnen de omkadering. Dit vraagt blijvende investeringen in instroom, opleiding en kennisoverdracht, zodat we ook in de toekomst een sterke, veilige en duurzame werkplek kunnen blijven garanderen voor iedereen.

Economisch middel

Door de wereldwijde instabiliteit staat de maakindustrie ingrijpend onder druk. Vaste zekerheden verdwijnen en flexibiliteit wordt steeds meer het nieuwe normaal. Daarom wil Mariasteen de komende jaren nadrukkelijk inzetten op wendbaarheid, zowel in de omkadering als in onze commerciële aanpak.

In 2026 kiezen we bewust voor een fundamenteel andere manier van werken bij nieuwe projecten, zowel voor bestaande als nieuwe klanten. Flexibele, multidisciplinaire teams krijgen meer verantwoordelijkheid om opdrachten sneller en efficiënter te implementeren en zo beter in te spelen op veranderende klantbehoeften.

Daarnaast blijven we investeren in nieuwe technologie. Automatisering is daarbij geen doel op zich, maar een belangrijke hefboom om processen te ondersteunen en mogelijkheden te vergroten. Digitalisering en betrouwbare data helpen ons om efficiënter te werken, beslissingen beter te onderbouwen en onze organisatie toekomstgericht te versterken.

Ook artificiële intelligentie zal hierin een rol spelen. AI kan repetitieve administratieve taken verlichten, zodat medewerkers zich meer kunnen richten op waardevolle en mensgerichte activiteiten. Op die manier bouwen we verder aan een wendbare organisatie die klaar is voor de uitdagingen van morgen.

Maatschappelijk engagement

In 2026 wil Mariasteen, op vraag van haar klanten, inzetten op een EcoVadis-assessment. Met dit internationaal erkende beoordelingssysteem versterken we onze duurzaamheidsaanpak en spelen we gericht in op de toenemende verwachtingen rond transparantie en verantwoord ondernemen.

Dit traject vraagt een brede en gedragen inspanning van de volledige organisatie. EcoVadis legt immers niet alleen de nadruk op concrete acties, maar ook op het structureel vastleggen en aantonen ervan. Het volstaat niet om duurzaam te handelen; het is even belangrijk om dit te onderbouwen met duidelijke procedures, beleidslijnen, actieplannen en meetbare opvolging.

Door samen dit traject aan te gaan, zetten we een volgende stap richting een sterk verankerd, onderbouwd en zichtbaar duurzaam beleid dat aansluit bij de noden van onze klanten en partners.

GRI INDEX

Indicator	Omschrijving	Pagina
2	General disclosures	
2.1	Organisatiegegevens, Locatie van het (hoofd)kantoor, Land waar de organisatie actief is, Eigendomstructuur en rechtsvorm, Toepassingsgebied verslag	21, 63
2.3	Rapportageperiode, -frequentie & contactpunt	21
2.6	Activiteiten, waardeketen en andere zakelijke relaties, Voorstelling van de producten en/of diensten, Afzetmarkten (geografische verdeling, sectoren die worden bediend en soorten klanten/begunstigden).	56-64, 66-68
2.7	Werknemers, omvang organisatie	27-40
2.9	Governance-structuur en samenstelling, onderverdeling van medewerkers per categorie, naar geslacht, leeftijdsgroep, het behoren tot een bepaalde maatschappelijke minderheid en andere indicatoren van diversiteit	16, 27-40
2.22	Verklaring van de leidinggevende over het belang van duurzaamheid voor de organisatie en/of de strategie hiervoor	15, 18-21
2.23	Voorzorgprincipe, waarden en principes	6-7, 18-21, 68
2.28	Lidmaatschappen	66-68
2.30	Collectieve arbeidsovereenkomsten, % werknemers onder CAO	68-69
3	Material topics	
3.1	Proces voor het bepalen van materiële onderwerpen	13-15
3.2	Lijst van materiële onderwerpen	13-15
TOPIC STANDARDS		
200	Economic	56-72
201	Economische prestaties	56-72
205	Anti-Corruptie	18-21
300	Environmental	79-97
302	Energie	79-84
303	Water	84-85
305	Emissies	83
306	Afval	86

Indicator	Omschrijving	Pagina
400	Social	24-54
401	Werkgelegenheid	27-40
401-1	Nieuwe aanwervingen en personeelsverloop	32
401-2	Voordelen voor voltijdse werknemers die niet worden toegekend aan tijdelijke of deeltijdse werknemers	
403	Arbeidsgezondheid en -veiligheid	41-43
403-1	Managementsysteem voor arbeidsgezondheid en -veiligheid	18-20, 41
403-2	Gevarenidentificatie, risicobeoordeling en incidentonderzoek	39, P18-20
403-3	Diensten voor arbeidsgezondheid	
403-4	Participatie, consultatie en communicatie van werknemers inzake arbeidsgezondheid en -veiligheid	64
403-5	Opleiding van werknemers inzake arbeidsgezondheid en -veiligheid	47-50
403-6	Bevordering van werknemersgezondheid	15, 41-54
403-7	Preventie en beperking van impacten op arbeidsgezondheid en -veiligheid die rechtstreeks verbonden zijn aan zakelijke relaties	
403-8	Werknemers die gedekt zijn door een managementsysteem voor arbeidsgezondheid en -veiligheid	
403-9	Werkgerelateerde letsels	41-43
403-10	Werkgerelateerde gezondheidsproblemen	41-43
404	Opleiding en vorming	43-50
405	Diversiteit en gelijke kansen	7, 18
406	Non-discriminatie	7, 18
407	Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen	40, 63-66, 68,69
408	Kinderarbeid	7, 18
409	Gedwongen of verplichte arbeid	

VSME INDEX

Indicator	Omschrijving	Pagina
BASISMODULE		
B1	Basis voor de voorbereiding	
	→ Rechtsvorm	
	→ NACE sector classificatiecode	
	→ Balanstotaal	
	→ Omzet	21, 56-57,
	→ Aantal werknemers in hoofd of VTE	36, 63, 74-79
	→ Land van primaire activiteiten	
	→ Locatie van belangrijke activa & geolocatie van sites	
	→ Korte beschrijving van duurzaamheidscertificeringen of -labels	
B2	Praktijken, beleidsmaatregelen en toekomstige initiatieven voor de transitie naar een duurzamere economie	68
Milieu-indicatoren		
B3	Energie en broeikasgasemissies	79-87
B4	Vervuiling van lucht, water en bodem	79-87
B5	Biodiversiteit	79-87
B6	Water	79-87
B7	Gebruik van hulpbronnen, circulaire economie en afvalbeheer	79-87
Sociale indicatoren		
B8	Werknemersbestand – Algemene kenmerken	
	→ Type arbeidsovereenkomst	
	→ Geslacht	
	→ Land van arbeidsovereenkomst	28-40
	→ Personeelsverloop tijdens verslagperiode	
	→ Verhouding deeltijds/voltijds	
	→ Verhouding arbeiders/bedienden	
B9	Werknemersbestand – Gezondheid en veiligheid	36-43
B10	Werknemersbestand – Verloning, collectief overleg en opleiding	
	→ Verloning	39
	→ Collectief overleg	
	→ Opleiding	
Governance-indicatoren		
B11	Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping	22

Indicator	Omschrijving	Pagina
COMPREHENSIVE		
Algemene informatie		
C1	Strategie: Businessmodel en duurzaamheid – gerelateerde initiatieven	6-9, 13-15, 77-79
Milieu-indicatoren		
C3	Doelstellingen voor de vermindering van broeiskasgassen en de klimaattransitie	15, 77-79
C4	Klimaatrisico's	15, 77-79
Sociale informatie		
C5	Aanvullende kenmerken van het personeelsbestand	27-40
C6	Code of conduct	18
C7	Beleid medingen misstanden	18, 22
Governance informatie		
C9	Genderdiversiteitsverhouding in het bestuursorgaan	16

LIJST VAN AFBEELDINGEN

Afbeelding 1	Voorstelling doelstellingen en missie/visie van Mariasteen
Afbeelding 2	Gerichte dynamiek missie en visie
Afbeelding 3	Participatieladder (Werk.be) en Participatieslang (POM West-Vlaanderen)
Afbeelding 4	Voorstelling strategische doelstellingen en speerpunten
Afbeelding 5	Verbeterproces
Afbeelding 6	Overzicht SDG's – Sustainable Development Goals
Afbeelding 7	Organigram
Afbeelding 8	Waarden en attitudes medewerkers
Afbeelding 9	Alle medewerkers bij Mariasteen (payroll en niet-Payroll) op de participatieladder
Afbeelding 10	Detail overzicht tredes
Afbeelding 11	Aantal medewerkers verdeling per M/V
Afbeelding 12	VTE verdeling per M/V
Afbeelding 13	Demografische verdeling
Afbeelding 14	Aantal medewerkers met een erkenning
Afbeelding 15	Verhouding progressieve tewerkstelling
Afbeelding 16	Langdurig zieken
Afbeelding 17	Instroom en uitstroom
Afbeelding 18	Gepresteerde uren
Afbeelding 19	Verhouding directen en indirecte gepresteerde uren
Afbeelding 20	Werkloosheid
Afbeelding 21	Absenteïsme
Afbeelding 22	Erkenning en capaciteit
Afbeelding 23	Verhouding deeltijd en voltijdse tewerkstelling
Afbeelding 24	Verhouding arbeiders/bedienden
Afbeelding 25	Evolutie frequentiegraad
Afbeelding 26	Evolutie ernstgraad
Afbeelding 27	Evolutie Omzet
Afbeelding 28	Aantal medewerkers per afdeling
Afbeelding 29	Elektriciteit verbruik en productie
Afbeelding 30	Gasverbruik
Afbeelding 31	CO ₂ Emissies
Afbeelding 32	Waterverbruik
Afbeelding 33	Vervoerswijze medewerkers

Contactgegevens

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

Colofon

Redactie en eventuele vragen:

koen.staelens@mariasteen.be

Tel 051/230 811

Ontwerp en opmaak: Bauke van der Laan

Illustratie cover: Eleni Debo

Ontwerp visuals: Ahmed Aburok



Mariasteen vzw

Koolskampstraat 39b · 8830 Gits

tel. +32 (0)51 230 811

BTW BE407 079 207

Bollestraat 21a · 8830 Gits

Bruggesteenweg 571 · 8800 Roeselare

Plantinstraat 6 · 8700 Tielt

Vestiging Metaal & Montage

Vestiging Hout

Vestiging Tielt

info@mariasteen.be

mariasteen.be