

The image shows the Mivas logo in large, dark, stylized letters mounted on a dark building. In the background, a tall power line tower stands against a blue sky with some clouds. The foreground is slightly blurred, showing some red leaves. A white banner is overlaid at the bottom of the image.

mivas

DUURZAAMHEIDSVERSLAG 2025

# Inhoudstafel

<b>Inhoudstafel</b>	<b>2</b>	<b>3. Duurzame bedrijfsvoering</b>	<b>30</b>
<b>Woord vooraf</b>	<b>3</b>	3.1. <i>Economisch duurzaam</i>	31
<b>1. MIVAS in een oogopslag</b>	<b>5</b>	3.2. <i>Ecologisch duurzaam</i>	32
1.1. <i>Missie-visie-waarden</i>	6	<b>4. Duurzame relaties</b>	<b>36</b>
1.2. <i>Organisatiestructuur</i>	8	4.1. <i>Tewerkstelling</i>	37
1.3. <i>Werking</i>	10	4.2. <i>Nieuwe activiteiten</i>	38
<b>2. Duurzame tewerkstelling</b>	<b>16</b>		
2.1. <i>Inleiding</i>	17		
2.2. <i>Personeelsbestand</i>	18		
2.3. <i>Wie zijn onze medewerkers?</i>	20		
2.4. <i>Opleiding en ontwikkeling</i>	22		
2.5. <i>Welzijn op het werk</i>	26		

# Woord vooraf

Het jaar 2025 was een jaar dat ons opnieuw heeft geleerd hoe snel de wereld verandert en hoe belangrijk het is om als organisatie wendbaar, veerkrachtig en toekomstgericht te blijven denken. We leven vandaag in een tijd waarin geopolitieke spanningen, economische onzekerheid, veranderende Europese regelgeving, digitalisering en automatisering onze economie en arbeidsmarkt grondig hertekenen. In zo'n wereld wordt het steeds duidelijker dat duurzaamheid niet alleen gaat over milieu of energie, maar over hoe we als samenleving werk organiseren, kansen creëren en economische groei verbinden met sociale vooruitgang.

Voor maatwerkbedrijven zoals MIVAS is die realiteit elke dag voelbaar. Wij werken namelijk op het kruispunt van economie en maatschappij. Wij moeten economisch performant zijn in een competitieve markt, maar tegelijk een sociale opdracht vervullen en kansen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat evenwicht is niet altijd eenvoudig, maar net daar ligt onze maatschappelijke meerwaarde.

Het jaar begon voor MIVAS bijzonder moeilijk. Door de impact van de Europese regelgeving rond single-use materialen viel een belang-

rijk deel van onze co-packactiviteiten terug, wat in de eerste maanden leidde tot tijdelijke werkloosheid. Dat was voor ons een moeilijke realiteit, want wanneer er minder werk is, raakt dat in de eerste plaats onze mensen. Toch zijn we er als organisatie in geslaagd om snel te schakelen, nieuwe opdrachten te zoeken en onze activiteiten deels te heroriënteren. In de tweede helft van het jaar zagen we een volledig omgekeerd beeld en konden we opnieuw groeien in opdrachten en tewerkstelling. Dat we in de 2e jaarhelft geen werkloosheid meer hebben gekend, is vooral te danken aan de inzet van onze medewerkers, het vertrouwen van onze klanten en de flexibiliteit van onze organisatie. Het bevestigt dat MIVAS een wendbare en veerkrachtige organisatie is, die ook in moeilijke omstandigheden perspectief kan blijven creëren.

Wat we dit jaar misschien nog sterker hebben beseft, is dat de arbeidsmarkt voor laaggeschoolde arbeid structureel en snel verandert. Automatisering, digitalisering en internationale concurrentie zorgen ervoor dat eenvoudig werk steeds vaker verdwijnt of verandert. Dit is niet alleen een economische evolutie, maar ook een maatschappelijke uitdaging. Als samenleving zullen we moeten blijven nadenken over hoe we iedereen kansen

blijven geven op zinvol werk. Maatwerkbedrijven zullen hierin een blijvende en belangrijke rol spelen. Niet als tijdelijke oplossing, maar als volwaardige en professionele organisaties die economische activiteiten combineren met sociale impact.

In dat kader wordt soms gedacht dat sociale tewerkstelling en economische kwaliteit moeilijk te combineren zijn. Dat sociale economie automatisch betekent dat kwaliteit, efficiëntie of professionaliteit moeten inboeten. Wij geloven net het tegenovergestelde. De uitdaging is niet om te kiezen tussen sociale impact of kwaliteit, maar om beide te combineren in een duurzame en toekomstgerichte manier van ondernemen. Maatwerkbedrijven tonen elke dag opnieuw dat kwaliteit en sociale tewerkstelling perfect kunnen samengaan. Door te investeren in opleiding, begeleiding, stabiele teams en sterke samenwerkingen met klanten bouwen we aan duurzame relaties en betrouwbare dienstverlening. Op lange termijn versterken kwaliteit en sociale impact elkaar, en dat is precies waar wij als organisatie voor willen blijven staan.

In 2025 hebben we daarom niet alleen ingezet op het zoeken naar nieuwe opdrachten, maar ook op het versterken van onze organisatie op lange termijn. De implementatie van ons nieuwe ERP-systeem Odoo was een intens traject, maar noodzakelijk om onze werking verder te professionaliseren en te digitaliseren. We blijven ook investeren in innovatie en nieuwe samenwerkingen. De economie van morgen zal digitaler en meer duurzaam zijn, en wij willen ervoor zorgen dat ook onze maatwerkers in die economie een plaats blijven hebben.

Een cruciale rol in dat verhaal wordt gespeeld door de MIVAS Academie. Via de MIVAS Academie zetten we sterk in op onthaal, competentiescreening, opleiding, oriëntering en begeleiding van nieuwe medewerkers en werkzoekenden. Door mensen eerst te leren kennen, hun talenten, mogelijkheden en ondersteuningsnoden in kaart te brengen en hen gericht toe te leiden naar de juiste werkvloer, verhogen we niet alleen de slaagkansen van tewerkstelling, maar bouwen we ook aan duurzame loopbanen. Onze MIVAS Academie is daarmee veel meer dan een opleidingsinitiatief; het is een brug tussen mensen en werk, tussen begeleiding en tewerkstelling, tussen kansen krijgen en kansen grijpen. De sterke samenwerking met VDAB, GTB, OCMW's en andere partners maakt het mogelijk om mensen met complexe drempels toch stap voor stap richting werk te begeleiden. Dat is niet alleen belangrijk voor onze organisatie en de desbetreffende werkzoekenden, maar zeker ook voor de samenleving in haar geheel. Werk blijft immers één van de sterkste hefboomen tegen armoede en sociale uitsluiting.

Wat ons in 2025 misschien nog het meest is bijgebleven, is de kracht van samenwerking. Met onze medewerkers, onze klanten, onze partners, andere maatwerkbedrijven en lokale besturen. Geen enkele organisatie kan vandaag nog alleen functioneren. Netwerken, samenwerken en kennis delen zijn essentieel om als organisatie en als sector relevant te blijven in een snel veranderende wereld.

Als we vooruitkijken, ben ik ervan overtuigd dat organisaties zoals MIVAS alleen maar belangrijker zullen worden. Niet alleen omdat we werk creëren, maar omdat we tonen dat economie en men-

selijkheid perfect samen kunnen gaan. Dat duurzaamheid niet alleen gaat over CO<sub>2</sub>, energie of materialen, maar ook over duurzame loopbanen, duurzame tewerkstelling, duurzame samenwerking en duurzame kansen voor mensen.

2025 was geen gemakkelijk jaar, maar het was wel een jaar waarin opnieuw duidelijk werd waar MIVAS voor staat: veerkracht, flexibiliteit, samenwerking, kwaliteit en vooral kansen geven aan mensen. Daar mogen we als organisatie trots op zijn.

Tot slot willen wij alle medewerkers van MIVAS oprecht bedanken voor hun inzet, hun flexibiliteit en hun engagement. Achter elke opdracht, elke opleiding, elke begeleiding en elk project,

elke kwaliteitsaudit staan mensen die elke dag opnieuw het verschil maken. Zonder hen is er geen MIVAS.

Wij blijven bouwen aan een organisatie die economisch gezond is, sociaal sterk is en klaar is voor de toekomst.

Met vertrouwen kijken we dan ook vooruit naar 2026.

Namens het bestuur en de directie,

Kurt Keirsmakers en Johan Kreydt  
MIVAS VZW





# 1. MIVAS in een oogopslag

## 1.1

## Missie - visie - waarden

## MISSIE

MIVAS biedt tewerkstelling op maat aan personen met een arbeidshandicap. Deze arbeidshandicap kan zowel persoons- als maatschappijgebonden zijn.

In een ruimer kader neemt MIVAS diverse initiatieven tot bevordering van de arbeidsintegratie van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.



## VISIE

Het maatwerk wordt georganiseerd binnen een bedrijfsmatige exploitatie, met een volwaardig bedrijfsmanagement, en dient aan te sluiten bij de capaciteiten van de personen met een arbeidshandicap.

MIVAS streeft naar een evenwichtige verhouding van economische en sociale aspecten, terug te vinden in de totaliteit en in ieder onderdeel van de werking.

Dit betekent dat MIVAS voor zijn klanten een betrouwbare partner wil zijn, sterk in service en kwaliteit, en met aandacht voor de noden van de opdrachtgever.

Het tegemoetkomen aan de noden van de klanten mag nooit ten koste gaan van het welbevinden en de ontplooiing van de personen met een arbeidshandicap.

Beschikbare plaatsen worden bij voorrang toegewezen aan de personen met een arbeidshandicap, met specifieke aandacht voor zwakke werknemers. Tevens wordt vermeden dat de verruiming van de doelgroep leidt tot verdringing van personen met een persoonsgebonden arbeidshandicap.

Omkaderingsleden combineren productieve competenties met sociaal engagement.

Geïnspireerd door de kwaliteitsprincipes van EFQM werd een procesmodel ontwikkeld, waarin personeels- en productiegerichte procedures, met inbegrip van veiligheidspreventie en milieu, worden geïntegreerd.

Het engagement tot het naleven van deze procedures en het continue streven naar verbetering bezorgt MIVAS een kwaliteitsetiket, dat zekerheid biedt zowel voor de opdrachtgevers als voor de uitvoerders van het werk.

MIVAS werkt bestendig aan een positief imago en wil zich profileren als een professionele organisatie die innovatie stimuleert en toonaangevend is in de sociale economie.

MIVAS wil een financieel solide organisatie zijn. De regelmatige opvolging van de financiële gegevens laat toe tendensen en trends te detecteren die een leidraad vormen voor sociaaleconomische beslissingen die ook de continuïteit bestendigen.

## WAARDEN

Onze aanpak is gericht op persoonlijke groei. Dankzij een duurzaam en inclusief personeelsbeleid heeft iedere werknemer de kans om zich te ontplooiën en te ontwikkelen.

MIVAS is een maatwerkbedrijf in al zijn facetten. We spelen flexibel in op de noden van de werknemers, maar ook van de opdrachtgevers.

Onze aanpak getuigt van kwaliteit, en zal steeds het evenwicht zoeken tussen het sociale en het economische. We bieden kwalitatieve professionele ondersteuning aan de werknemers, maar stellen tevens hoge kwaliteitsnormen voor de uitvoering van de opdrachten.

MIVAS streeft naar een sfeer van openheid en samenhang, naar een werkomgeving waarin iedereen zich welkom, gerespecteerd, ondersteund en gewaardeerd voelt.

Het zijn de verschillen tussen mensen die de kracht van onze organisatie bepalen, diversiteit is daarom deel van onze identiteit als maatwerkbedrijf. We verstaan onder diversiteit de psychologische, fysieke en sociale verschillen die voorkomen bij alle individuen, inclusief maar niet beperkt tot

leeftijd, persoonlijkheid, socio-culturele achtergrond, gender, seksuele oriëntatie, competenties, taal, ...

We creëren een context van gelijkwaardigheid, een context waarin verschillen worden omarmd en gewaardeerd en op maat van die verschillen gelijke kansen worden geboden.

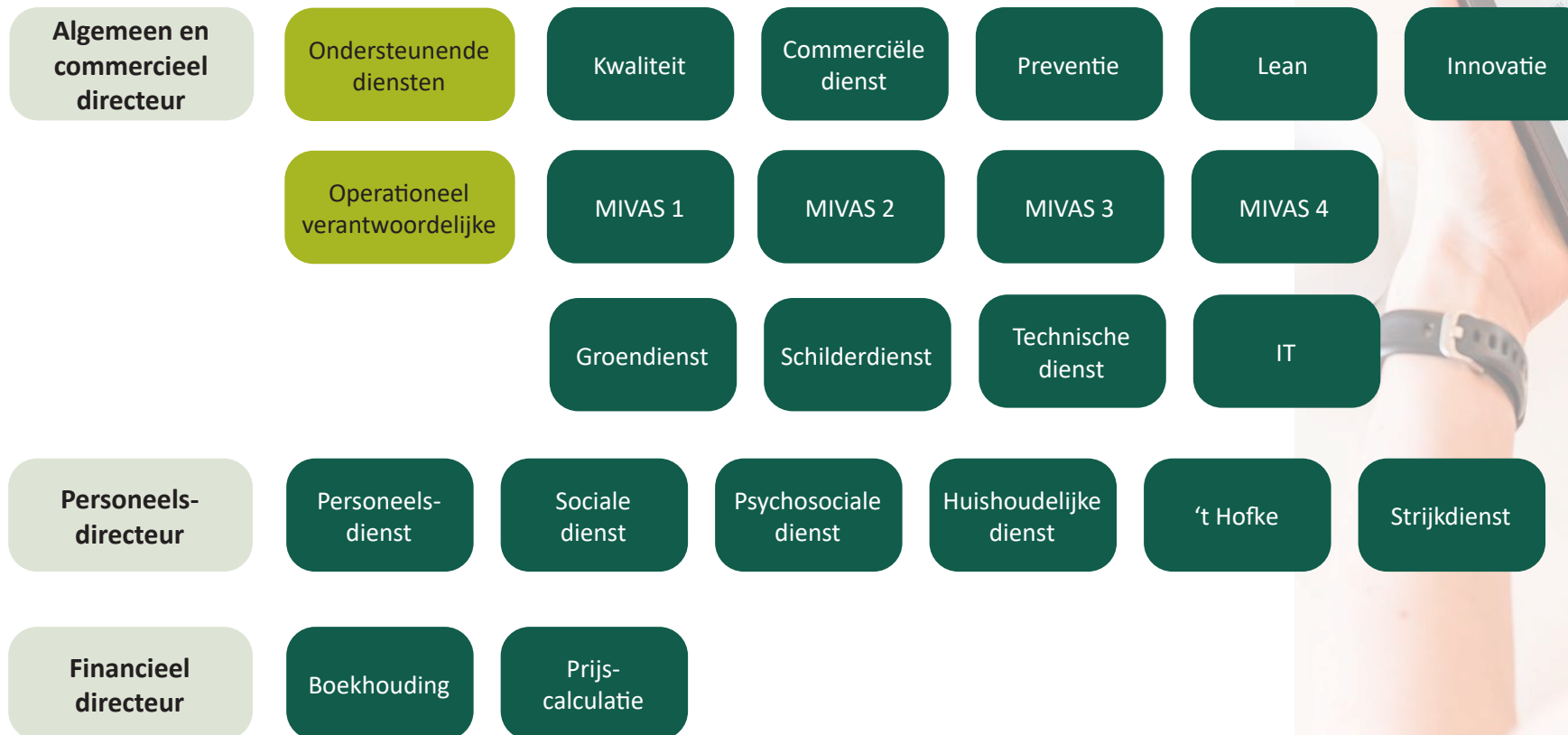
Inclusie gaat voor MIVAS over hoe we elkaar kunnen aanvullen en hoe we zo in samenwerking met elkaar welzijn en functioneren op het werk kunnen bevorderen en gemeenschappelijke doelen kunnen stellen en behalen. Als maatwerkbedrijf is het onze opdracht iedereen op maat te ondersteunen om deze gemeenschappelijke doelen na te streven.



## 1.2

## Organisatiestructuur

## 1.2.1. ORGANOGRAM



## 1.2.2. ALGEMENE VERGADERING EN BESTUURSORGaan

### Algemene vergadering

Annemie Cornille	Kurt Keirsmakers
Carl Van den Eynde	Kurt Vereycken
Claudia De Moor	Leo Mertens
Els Du Bois	Ludo Van Meerbergen
Frank Jansen	Marc Franquet
Greet Nys	Nathalie Notelé
Herman Wauters	Ståle Rossavik
Jamila Hamddan Lachkar	Steven hazenbosch
Johan Deforche	Stien Soenen
Johan Kreydt	Veerle Van Damme

### Bestuursorgaan

Kurt Keirsmakers	Voorzitter
Claudia De Moor	Penningmeester
Annemie Cornille	Secretaris
Els Du Bois	Bestuurder
Veerle Van Damme	Bestuurder
Kurt Vereycken	Bestuurder

### Management

Johan Kreydt	Algemeen en commercieel directeur	johan.kreydt@mivas.be
Carl Van den Eynde	Personeelsdirecteur	carl.vandeneynde@mivas.be
Nathalie Notelé	Financieel directeur	nathalie.notele@mivas.be

## 1.3

## Werking

## 1.3.1. LOCATIES

MIVAS is een maatwerkbedrijf met vier productievestigingen in Lier, waarin ook onze groendienst is ondergebracht, Rumst en Mechelen. Daarnaast beschikken we over twee kleinere locaties voor onze strijkdienst, schilderdienst en sociaal restaurant en kruidenier 't Hofke. Op vraag van de klant kunnen we dankzij onze mobiele ploegen ook enclavewerk op locatie aanbieden.

## MIVAS 1



Plaslaar 41, 2500 Lier  
 Administratieve zetel  
 Multifunctionele ateliers  
 Tel.: +32 (0)3 491 96 00  
 Groendienst  
 Tel.: +32 (0)473 96 95 62

## MIVAS 2



Industriestraat 22,  
 2500 Lier  
 Multifunctionele ateliers  
 Tel.: +32 (0)3 491 07 40

## MIVAS 3



Doelhaagstraat 72, 2840  
 Rumst  
 MIVAS-ateliers bij ODTH  
 Distributiecentrum P&G  
 Tel.: +32 (0)3 880 74 25

## MIVAS 4



Antoon Spinoystraat 6-8,  
 2800 Mechelen  
 MIVAS-ateliers bij GXO  
 Distributiecentrum  
 Kellanova  
 Tel.: +32 (0)3 491 96 00

## Strijkdienst Duwijck



Antwerpsesteenweg 387,  
 2500 Lier  
 Strijkdienst  
 Tel.: +32 (0)3 488 67 08  
 Schilderdienst  
 Tel.: +32 (0)473 73 16 73

## 't Hofke



Kartuizersvest 55,  
 2500 Lier  
 Sociaal restaurant  
 Sociale kruidenier  
 Ontmoetingsruimte  
 Tel.: +32 (0)3 480 03 44

## 1.3.2. VERPAKKING EN GERELATEERDE ACTIVITEITEN

### OPEN EN GESLOTEN KRIMP



Een stevige, doorzichtige verpakking, geschikt voor promotionele bundeling en samenstelling van assortimenten.

### FLOWPACK



Het product wordt met hoge snelheid omwikkeld met folie en geseald. MIVAS kan deze vorm van verpakking ook aanbieden met papier in plaats van folie.

### KARTONNAGE



In bulk geleverde producten worden verpakt in bedrukte doosjes.

### PRIMAIRE VERPAKKING (naakt product)



Allerlei chocoladeproducten (pralines, chocolade eitjes) en andere voedingswaren worden verpakt in de meest uiteenlopende soorten verpakkingen (doosjes, zakjes, trays, ...).

### DISPLAYS



Het opzetten en/of vullen van displays (kartonnen schap om artikelen te presenteren in een winkel) volgens een door de klanten vooropgesteld vulschema.

### BANDALL



Producten worden gebundeld met een banderol van folie. Ideaal voor promotionele bundeling met minder plasticverbruik.

WASSTRAAT



Onze wasstraat reinigt herbruikbare verpakkingen van verschillende afmetingen en materialen.

AFVULLEN



Bulkgoederen worden manueel of machinaal verpakt in afzonderlijke verpakkingen.

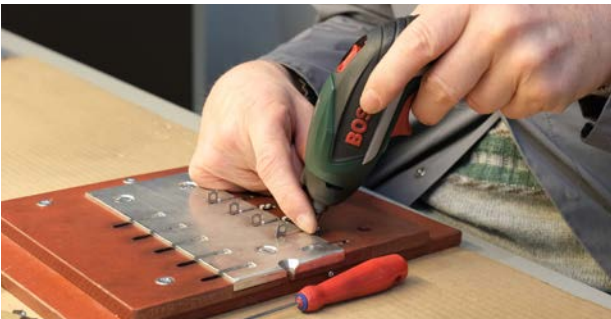
ANDERE



Aanvullende verpakkingsactiviteiten, zoals samenstellen van promotiesets, inkt-jet printing van codes en data, ontwerpen en aanbrengen van labels, automatisch tellen, doseren en wegen, straps en rekfolie, ...

1.3.3. ANDERE ACTIVITEITEN

MONTAGE & DEMONTAGE



We beschikken over productielijnen voor montage en demontage (o.a. voor recyclage). Deze lijnen zijn voorzien van pneumatische en elektrische aansluitingen.

CONTROLE & SORTEREN



Sorteren van goederen, controleren van blocked stocks op productiefouten, ...

ANDER MANUEEL WERK



Allerhande manuele opdrachten, zoals manueel verpakken, reworks, ...

## GROENDIENST



Aanleg en onderhoud van groene ruimtes, bedrijventerreinen, tuinen enzovoort. Activiteiten omvatten o.a. onkruid wieden, maaien, snoeien, perken onderhouden, zwerfvuil ruimen,...

We mochten vorig jaar een heleboel nieuwe klanten verwelkomen, zowel particulieren als bedrijven. Daarnaast blijven we een sterke partner voor de lokale besturen in de regio. In 2025 investeerden we dan ook verder in de uitbreiding van zowel het team als het machinepark.

## SCHILDERDIENST



Binnen- en buitenschilderwerken voor zowel bedrijven als particulieren, maar ook behangwerken, raamdecoratie, kleine gypocwerken, soepele vloerbedekking en laminaat,...

In 2025 hebben we ook onze schilderdienst verder uitgebreid met twee nieuwe maatwerkers en een extra coach. De planning stond meer dan vol en dankzij het goede werk van onze schilders en de vele tevreden klanten, verwachten we nog meer groei in de toekomst.





## STRIJKDIENST



Onze strijkdienst bedient zowel particulieren als werknemers van de bedrijven van de Lierse industriezones.

De grootste vernieuwing in 2025 was de opstart van een samenwerking met Wasserij Extra. Als drop-off point kunnen we onze klanten nu ook droogkuis aanbieden. Met een flyercampagne en opendeurdag stelden we ons opnieuw voor aan de mensen uit de buurt, met een heleboel nieuwe lokale klanten als gevolg.

## 'T HOFKE



't Hofke is ons sociaal restaurant, sociale kruidenier en ontmoetingsruimte in hartje Lier.

Met 25.649 maaltijden in het restaurant en gemiddeld meer dan 1.000 bezoeken per maand aan de kruidenier, kon 't Hofke opnieuw meer gezonde en betaalbare voeding aanbieden aan mensen die het financieel moeilijk hebben. Ook werd aan maar liefst 39 mensen een opstap naar tewerkstelling gegeven in de vorm van vrijwilligerswerk, artikel 60 en AMA-SEC.

## 1.3.4. KWALITEIT

2025 was een jaar met een mooi gevulde auditplanning en positieve resultaten waardoor MIVAS zich verder profileert als een partner met een hoge standaard in kwaliteit en een geïntegreerde voedselveiligheidscultuur.

Hieronder een overzicht van de behaalde certificaten en/of auditresultaten:

- ISO 22000 : Van toepassing voor het secundaire verpakkingswerk. We ondergingen een succesvolle hercertificatie audit in 2025.
- BRCGS Global Food : Van toepassing voor primaire verpakking (o.a. chocolade, koekjes,...). We behaalden in 2025 opnieuw de maximumscore AA+ voor MIVAS 1 en 2.
- KOSHER : Certificaat om te kunnen leveren aan de Joodse gemeenschap.
- BIO-label : Geldig voor het verpakken en herverpakken van BIO-producten op MIVAS 1. De jaarlijkse audit in 2025 hebben we opnieuw zonder non-conformiteiten afgesloten.
- FAVV (Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen): sectorgidsen G017/G022/G044
- Qfor-WSE: Ons huidige certificaat is geldig tot november 2026. Dit certificaat is cruciaal voor onze erkenning als maatwerkbedrijf.
- Voor opdrachtgever Caluwé Artisan werden we geauditeerd en goedgekeurd door Waitrose (UK) om aan hen ook in het komende jaar te mogen leveren.
- Op MIVAS 2 vond een geslaagde SMETA (Sedex Members Ethical Trade) audit plaats. Hiermee tonen we via een gestandaardiseerde, internationaal erkende manier aan dat MIVAS werkt volgens strikte normen voor arbeidsrechten, gezondheid en veiligheid, milieu en bedrijfsethiek.





## 2. Duurzame tewerkstelling

## 2.1

# Inleiding



**Duurzame, kwalitatieve tewerkstelling is de hoofdmissie van MIVAS. Hier zetten we dan ook zowel intern als extern sterk op in.**

De uitdaging van deze missie bestaat uit twee grote pijlers. Enerzijds willen we zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bereiken en toeleiden naar werk.

Anderzijds vereist kwalitatieve tewerkstelling ook goede begeleiding op de werkvloer. Met de hulp van onder andere onze coaches, sociale dienst en de MIVAS Academie geven we iedereen de kans om zich thuis te voelen en verder te ontplooiën.

### 2.1.1. TOELEIDING

In de voorbije jaren is onze doelgroep stevig uitgebreid van enkel mensen met een arbeidsbeperking, naar iedereen die om uiteenlopende redenen een grote afstand ondervindt tot de reguliere arbeidsmarkt.

Deze heterogeniteit heeft de toeleiding veel complexer gemaakt, aangezien we nu zeer diverse groepen moeten bereiken die begeleid worden door verschillende instanties. Vaak zijn deze mensen ook niet op de hoogte van de mogelijkheid tot maatwerk.

Om hieraan tegemoet te komen, hebben we naast VDAB de laatste jaren sterk de banden aangehaald met externe toeleidingspartners zoals GTB en de lokale OCMW's. In hoofdstuk 4 zullen we hier dieper op ingaan.

### 2.1.2. BEGELEIDING

Ook de juiste begeleiding voorzien wordt in deze context nog belangrijker. Mensen met een medische problematiek hebben immers andere noden dan mensen met een taalbarrière of psychische kwetsbaarheid.

Elke maatwerker wordt opgevolgd door een maatwerkcoach op de werkvloer. De coach is het eerste aanspreekpunt en volgt dagelijks het functioneren van zijn of haar teamleden op.

Daarnaast zorgt onze sociale dienst ervoor dat al onze maatwerkers een vaste sociale begeleider hebben, waarbij ze terecht kunnen voor ondersteuning, informatie of andere hulp.

Een derde belangrijke pijler van de begeleiding op de vloer is onze MIVAS Academie. Zij is verantwoordelijk voor alle vormen van onboarding en opleiding voor onze maatwerkers.

# 2.2

## Personeelsbestand

### 2.2.1. PERSONEELSBESTAND

MIVAS stelde op 31 december 2025 in totaal 709 mensen tewerk, waarvan 582 productie-medewerkers en 127 omkaderingsleden.

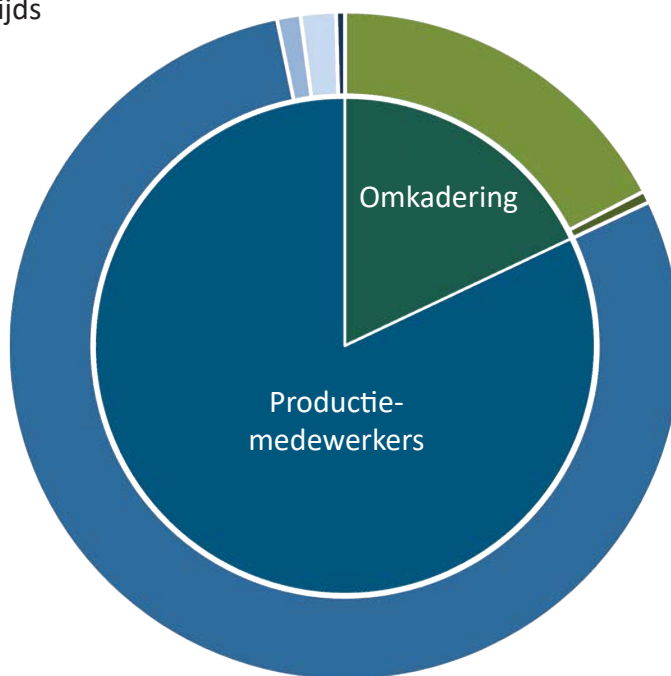
Hiervan hebben 559 mensen een recht op collectief maatwerk, goed voor 468 voltijds equivalenten (FTE's).

**Omkadering:**

<span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #8ebf4d; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Validen	123
<span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #556b2f; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> IMW	4

**Productie:**

<span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #1f4e79; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> CMW	559
<span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #6495ed; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> IMW	8
<span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #add8e6; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Dienstencheques	12
<span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #003366; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Andere	3



PROGRESSIEVE TEWERKSTELLING NA ZIEKTE

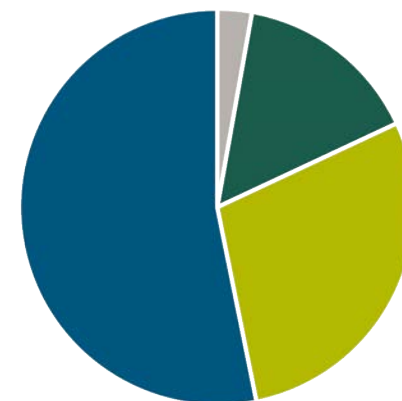
93 werknemers, die in het kader van de ziekteverzekering als gedeeltelijk werkonbekwaam zijn erkend, worden met toestemming van de medisch adviseur van hun ziekenfonds deeltijds tewerkgesteld.

DEELTIJDSE TEWERKSTELLING

In totaal werken 332 medewerkers deeltijds. In de grafiek hieronder geven we de verdeling weer per tewerkstellingsbreuk.

Tewerkstellingsbreuk:

- < 50%
- = 50%
- > 50%
- Voltijds



Van de deeltijds werkenden zijn er:

- 9 medewerkers in tijdskrediet
- 32 vijftigplussers in een landingsbaan
- 16 personen in thematisch verlof, waarvan
  - 8 in ouderschapsverlof
  - 8 omwille van medische bijstand

De overige medewerkers werken contractueel deeltijds.

## 2.2.2. CONTINGENT

Voor 2025 kreeg MIVAS van het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie, opnieuw een contingent collectief maatwerk toegewezen van 482 voltijds equivalenten. Dit contingent was op 31 december voor 97% procent ingevuld.

Van de 559 werknemers collectief maatwerk, hebben 404 mensen een hoge, 137 mensen een gemiddelde en 18 mensen een lage begeleidingsnood.

## 2.2.3. SPECIALE STATUTEN

### TEWERKSTELLING DOOR HET OCMW (ART.60)

Dit zijn personen die leefloongerechtigd zijn en die het bewijs moeten leveren van een periode van tewerkstelling om het volledige voordeel van bepaalde sociale uitkeringen te verkrijgen.

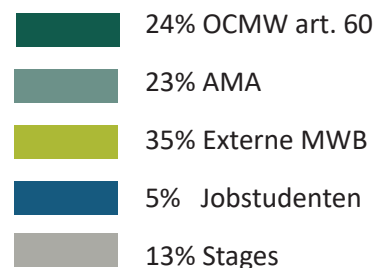
Deze maatregel is voornamelijk bedoeld om de werkervaring van de betrokkenen en doorstroming naar het reguliere circuit te bevorderen. Op 31/12/2025 waren 13 personen actief onder dit statuut.

### ARBEIDSMATIGE ACTIVITEITEN (AMA-SEC)

Dit zijn langdurig uitkeringsgerechtigde werklozen of mensen met een vervangingsinkomen met een meervoudige problematiek die nog niet terecht kunnen in het betaalde circuit. Op 31/12/2025 waren er in onze organisatie 27 personen actief in AMA-trajecten.

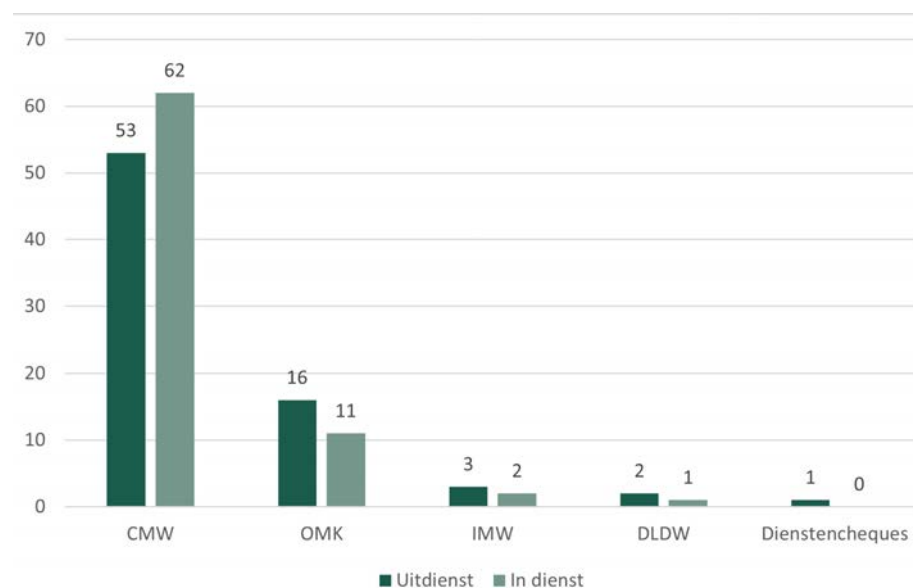
## 2.2.4. ARBEIDSPRESTATIES

In 2025 werden 92% van de arbeidsprestaties uitgevoerd door MIVAS-werknemers, 8% door anderen. De verdeling van deze anderen was als volgt:



## 2.2.5. IN- EN UITSTROOM

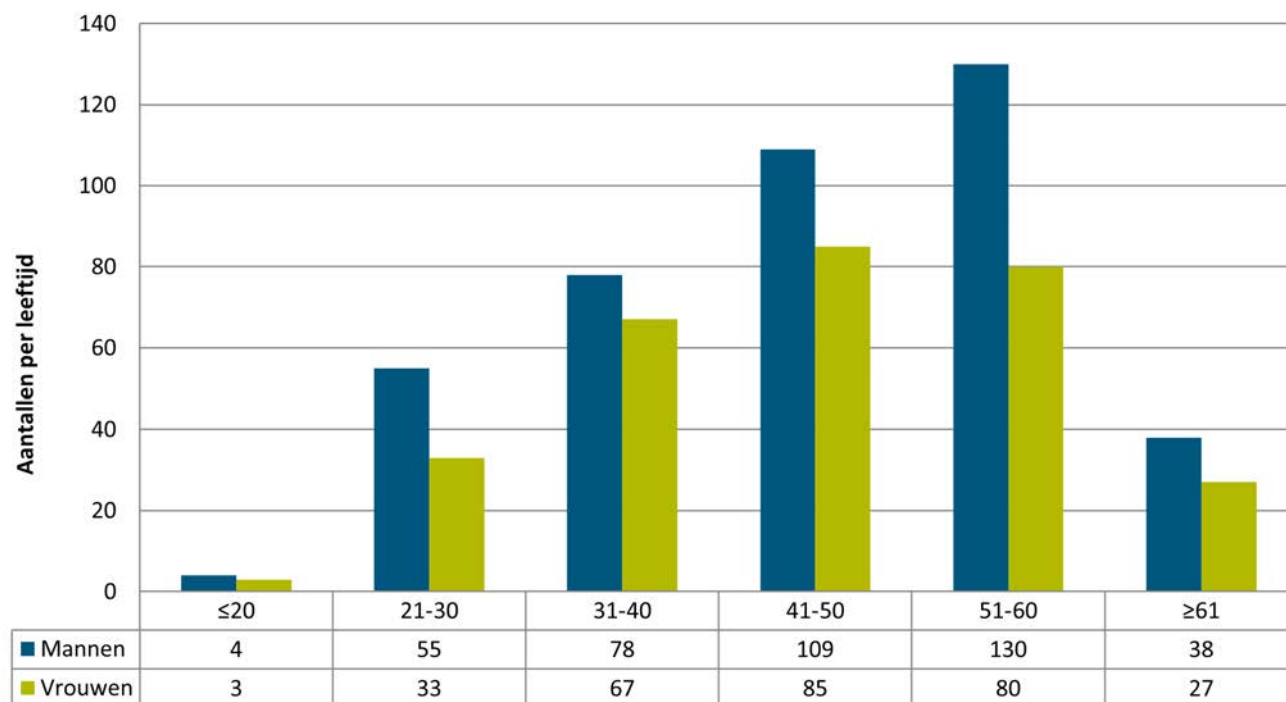
In 2025 was het aantal in- en uitdiensttredingen nagenoeg gelijk, met 75 personen die uit dienst gingen en 76 personen die in dienst kwamen. Wel is het aandeel maatwerkers verder gestegen en stelden we dus meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt tewerk dan het jaar voordien.



## 2.3

## Wie zijn onze medewerkers?

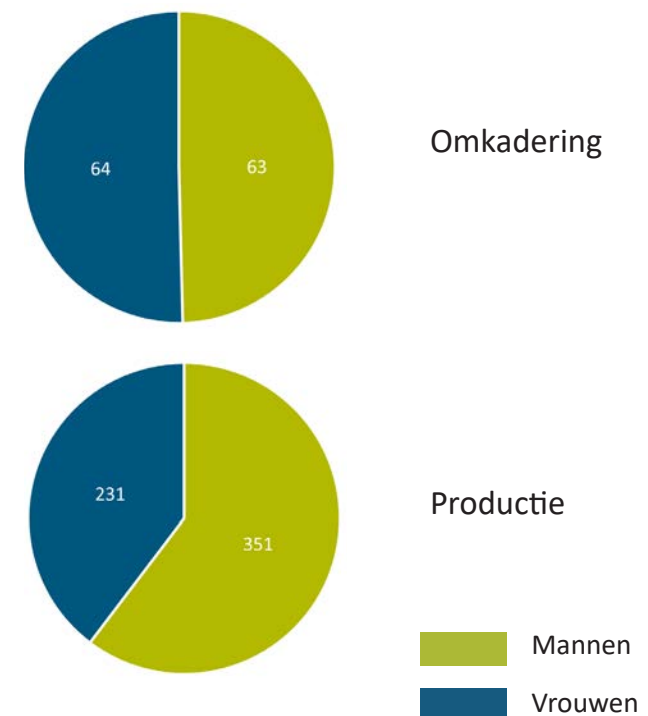
## 2.3.1. LEEFTIJD EN GESLACHT



In 2025 zien we opnieuw dat de meerderheid van onze medewerkers ouder is dan 40 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 46.

Maar liefst 387 medewerkers zijn 45 jaar of ouder, waarvan 205 ouder dan 55 jaar. We dragen hierdoor bij aan het bieden van kansen aan 45- en 55-plussers, die het vaak moeilijker hebben om een baan te vinden. Anderzijds worden we hierdoor geconfronteerd met een grote vervangingsvraag.

Wat geslacht betreft, is de verhouding tussen mannen en vrouwen bij omkadering vrijwel in balans. In de productie hebben de mannen met een aandeel van 60% het overwicht.



## 2.3.2. WOONPLAATS

MIVAS is een belangrijke lokale werkgever. Van onze 709 werknemers zijn er maar liefst 610 woonachtig in de ruimere regio van Lier.

Op de kaart hieronder wordt de woonplaats van onze werknemers uit de regio weergegeven.



We rekruteren zoveel mogelijk lokaal. We zien dan ook een stijging van het aantal werknemers in Mechelen in functie van de nieuwe vestiging in de gebouwen van GXO/Kellanova.

Met deze aanpak beperken we de noodzaak voor grote verplaatsingen, wat zowel het milieu als het welzijn van onze maatwerkers ten goede komt.

## 2.4

# Opleiding en ontwikkeling

### 2.4.1. THEMA'S

MIVAS zette ook in 2025 weer sterk in op het opleiden van onze medewerkers, zowel wat betreft de maatwerkers als omkaderend personeel.

### Opleidingen maatwerkers

Onderwerp	Locatie	Organisator	Duur	Aantal personen
Diversiteit en inclusie: Team Inclusief!	MIVAS 2 & 3	Aanstokerij	7,75u	319
Nederlands op het werk – babbelplesier & babbelmix	MIVAS	LIGO	20u	60
Veilig in het verkeer voor zwakke weggebruikers	MIVAS	VSV	2u	91
Safety buddy	MIVAS	MIVAS	7,75u	43



## Opleidingen omkadering

Onderwerp	Locatie	Organisator	Duur	Aantal personen
Basisopleiding maatwerkcoaches	Regionaal	Groep Maatwerk	45u	11
Communiceren met anderen: coach-de-coach	MIVAS	LIGO	6u	114
Intervisie: leiding geven binnen MIVAS	MIVAS	D-NA	2 x 4u	99

In 2025 kozen we enkele grote thema's waarrond we onze opleidingskalender opstelden. Voor de maatwerkers waren de hoofdthema's enerzijds diversiteit en inclusie, en anderzijds veiligheid. Voor omkadering lag de focus op leidinggeven en vaardigheden die hierin konden ondersteunen.

## 2.4.2. OPLEIDINGSUREN

Opleiding formeel		2025	
		Totaal uren	Gemiddeld aantal uur/ werknemer
Doelgroep	mannen	2364	7
	vrouwen	1805	8
Omkadering	mannen	1300	21
	vrouwen	1260	20
<b>TOTAAL</b>		<b>6728</b>	<b>9</b>

Opleiding informeel		2025	
		Totaal uren	Gemiddeld aantal uur/ werknemer
Doelgroep	mannen	8309	24
	vrouwen	3854	17
Omkadering	mannen	7302	116
	vrouwen	6128	96
<b>TOTAAL</b>		<b>25593</b>	<b>36</b>

## 2.4.3. MIVAS ACADEMIE (MAC)

Met de MIVAS Academie streven we naar duurzame, veilige en inclusieve tewerkstelling door middel van opleidingen en vorming.

Eenzijds verzorgt de MAC de opleiding bij de opstart van nieuwe productiemedewerkers. Onze MAC-medewerkers bieden hen een eerste kennismaking met het bedrijf en linken hun competenties aan concrete taken op de vloer.

Daarnaast is de MAC ook verantwoordelijk voor de opleidingen van de maatwerkers gedurende hun tewerkstelling. Zo bieden we onze mensen kansen om zich verder te ontwikkelen.

Tot slot helpen we via de MAC ook mensen om hun weg te vinden richting maatwerk. We organiseren beroepsverkennende stages voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ook voeren we competentiescreenings uit in het kader van indicering voor maatwerk. Deze screenings maken deel uit van Troef, een samenwerking tussen MIVAS, lokale besturen en OCMW's en verschillende andere partners.

In 2025 startten 85 werknemers op via de MAC en hielpen we 12 AMA-medewerkers doorstromen naar volwaardige tewerkstelling.



## 2.4.4. DOORSTROOM

Deel van onze missie bestaat eruit om onze werknemers te ondersteunen in hun verdere ontwikkeling, ook als dit niet binnen MIVAS is. Soms vinden maatwerkers een plek die beter bij hen past in een ander maatwerkbedrijf. Soms biedt maatwerk ook een opstap naar tewerkstelling in het reguliere circuit.

In 2025 verlieten vijf maatwerkers MIVAS om aan de slag te gaan bij een collega maatwerkbedrijf dat beter aansluit bij hun noden en/of competenties. Drie maatwerkers stroomden door naar een job in een regulier bedrijf. Ook hierbij biedt MIVAS ondersteuning waar nodig om de overstap zo vlot mogelijk te maken.

Het valt af te wachten hoe de tewerkstelling onder AMA-SEC evolueert in 2026. Veel mensen onder dit statuut zijn immers langdurig werkloos die opnieuw een opstap naar de arbeidsmarkt zochten. Door de beperking van de werkloosheid in de tijd zullen mogelijk minder mensen kiezen om in een AMA-traject op te starten.

## 2.4.5. ARBEIDSMATIGE ACTIVITEITEN SOCIALE ECONOMIE

In 2025 bleef ons contingent AMA-SEC stabiel op 29 medewerkers. Gemiddeld bleef dit contingent doorheen het jaar volledig opgevuld en werd een wachtlijst gehanteerd.

Op 31/12 zien we echter slechts 27 plaatsen ingevuld. Dit was het gevolg van enkele doorstromingen naar volwaardige tewerkstelling in combinatie met een nieuwe opstart die gepland stond in januari 2026.

Dankzij de goede begeleiding van onze AMA-coaches en de MAC, konden we opnieuw 12 mensen laten doorstromen naar volwaardige tewerkstelling.

Enkele cijfers voor 2025:

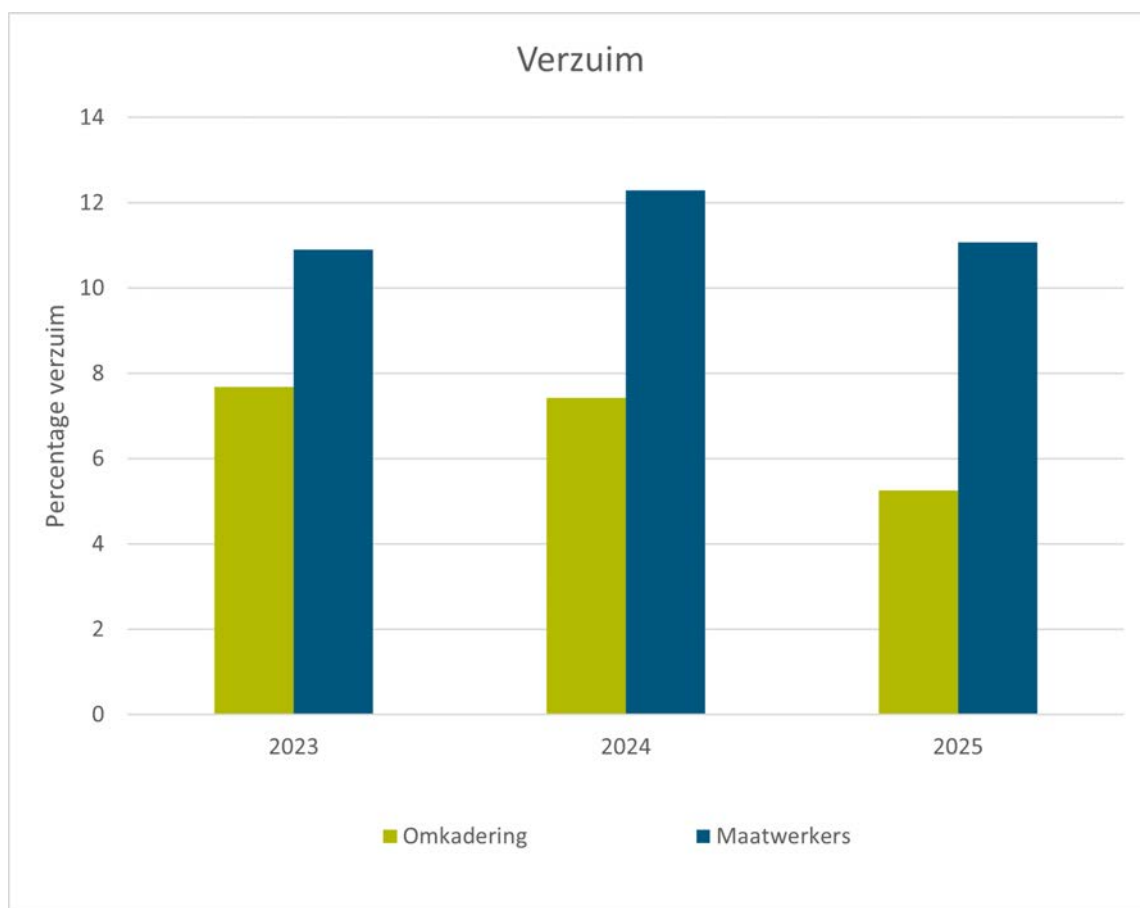
- 34 nieuwe trajecten opgestart
- 12 mensen doorgestroomd naar volwaardige tewerkstelling
- 55 trajecten actief geweest



## 2.5

## Welzijn op het werk

## 2.5.1. AANWEZIGHEIDSBELEID



Een focuspunt voor 2025 was het consequent toepassen van het aanwezigheidsbeleid. Zo wilden we mensen motiveren om te komen werken, maar ook de hand blijven reiken bij langere periodes van afwezigheid. En met succes!

De afwezigheden door ziekte daalden ten opzichte van 2024 van 7,4% naar 5,3% bij omkadering en van 12,3% naar 11% bij de maatwerkers.

Van het totale aantal geplande uren, werd in 2025 81% effectief gepresteerd. Dit ligt vrijwel gelijk met het cijfer van 2024.

Helaas kregen we in 2025 te kampen met meer werkloosheid dan het jaar daarvoor.

## 2.5.2. RAPSI

In 2025 vond opnieuw een psychosociale risicoanalyse (RAPSI) plaats bij de maatwerkers. Dit gebeurde aan de hand van een methodiek, specifiek voor maatwerk ontworpen door Idewe, genaamd 'Klavertje vier van het werkplezier'. Er werden vier grote domeinen bevroegd, namelijk: 'Wat doe ik bij MIVAS?', 'Hoe is werken bij MIVAS?', 'Wie kom ik tegen bij MIVAS?' en 'Hoe voel ik mij bij MIVAS?'.

Er kwamen zowel positieve als negatieve aspecten uit de antwoorden. De positieve zullen we in de toekomst proberen vasthouden. Voor de negatieve aspecten werden door verschillende werkgroepen concrete acties uitgewerkt.



Belangrijkste positieve punten:

1. Mogelijkheden om bij te leren
2. Duidelijkheid over taken
3. Duidelijke aanspreekpunten
4. Energie krijgen van collega's
5. Inclusieve werkomgeving
6. Werk wordt als zinvol en waardevol ervaren
7. Werknemers voelen zich goed op het werk



Werkpunten:

1. Werkverdeling wordt soms als oneerlijk en ongelijk ervaren
2. Opstart nieuwe mensen bij groen- en schilderdienst is moeilijk
3. Werkmateriaal soms verouderd
4. Niet iedereen evenveel aandacht voor orde en netheid
5. Afstand tot directie soms groot
6. Communicatieschermen niet voor iedereen leesbaar
7. Beschikbaarheid en wachttijden van sociale dienst

Bijhorende acties :

1. Meegenomen in opleiding van coaches, zodat zij hierop kunnen reageren
2. Er wordt geïnvesteerd in specifieke opleidingen voor deze diensten
3. Hierin wordt doorlopend geïnvesteerd
4. Dit is mee opgenomen in de opleiding 'Safety Buddy'
5. Directie bezoekt vaker diverse afdelingen
6. Ondersteunende apps + informatie ook laten communiceren door coach
7. Afsprakenkader wordt opnieuw vastgelegd en uitgehangen

## 2.5.3. VEILIGHEID OP HET WERK

### Opleidingen

- Safety Buddy: veiligheidsambassadeurs bij de maatwerkers
- Brandveiligheid: praktische opleiding brandinterventieploeg
- Werken met rolsteigers: veilig werken op hoogte
- Nieuwe opleiding voor ergocoaches, met focus op nieuwe ergonomiewetgeving



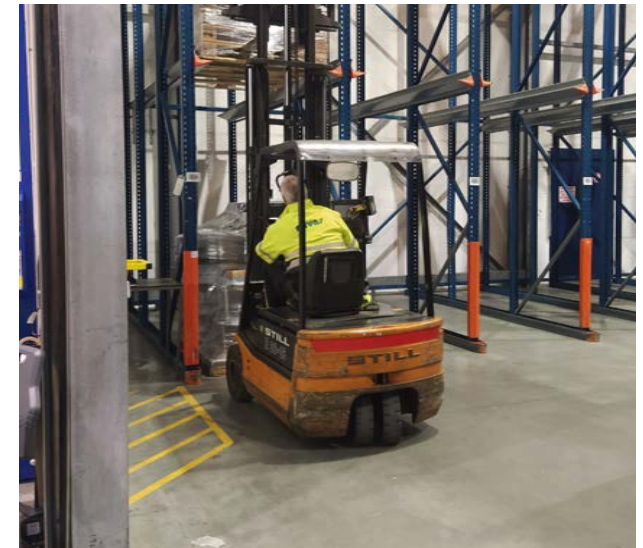
### Technische veiligheid

- Traject voor keuringsprogramma: procedure voor keurders, criteria en labeling voor keuringsplichtige zaken
- Asbestinventaris en asbestbeheersplan opgemaakt om blootstellingsrisico's structureel te beheersen



### Procedures en risicoanalyses

- Uitbreiding onthaalbeleid naar stagiairs, studenten en uitzendkrachten
- Welzijnshandboek: bundeling van relevante procedures en instructies
- Risicoanalyses gezondheid:
  - EHBO
  - Moederschapsbescherming
  - Rookstopcampagne



## 2.5.4. SOCIO-CULTURELE WERKING

Naar goede gewoonte werden er ook in 2025 een heleboel gezellige activiteiten en evenementen georganiseerd. De boog moet immers niet altijd gespannen staan en we geven onze werknemers graag de kans om ook los van het werk op een gezellige manier elkaar beter te leren kennen.

Naar goede gewoonte waren er dan ook weer nieuwjaarsrecepties, worstenbroden voor verloren maandag, een MIVAS-reis naar de Beekse Bergen, de jaarlijkse foute kersttruiendag en natuurlijk een spetterend personeelsfeest!





### 3. Duurzame bedrijfsvoering

## 3.1

# Economisch duurzaam

**Om duurzame tewerkstelling te kunnen blijven garanderen voor onze werknemers, is het van cruciaal belang dat MIVAS ook op bedrijfseconomisch vlak de blik op de toekomst houdt.**

Het jaar 2025 kende voor MIVAS een bijzonder verloop. De eerste jaarhelft startte erg moeizaam door een sterke terugval in onze co-packactiviteiten. Deze daling hield rechtstreeks verband met de aangescherpte Europese regelgeving die het gebruik van single-use verpakkingen ontmoedigt. Hierdoor hebben enkele van onze belangrijkste opdrachtgevers hun promotionele bundels, die traditioneel met folie werden verpakt, aanzienlijk terugschroefd. Ondanks onze inspanningen om tijdig op deze evolutie te anticiperen, konden we de impact slechts gedeeltelijk opvangen en werden we in de eerste maanden vaker dan gewenst geconfronteerd met tijdelijke werkloosheid.

In de tweede jaarhelft keerde het tij. Een sterke toename van opdrachten bij een relatief nieuwe klant – die inmiddels is uitgegroeid tot één van onze sterkhouders – zorgde voor een duidelijke heropleving van de activiteiten. Daarnaast kenden ook onze groen-, schilder- en strijkdiensten een stijgend werkaanbod, waarbij de hoge klanttevredenheid duidelijk fungeert als motor voor verdere groei.

Dat MIVAS zich na een moeilijke start opnieuw kon herstellen, is geen toeval. Door consequent trouw te blijven aan onze kernfilosofie – wendbaar opereren en een betrouwbare partner zijn voor onze stakeholders – blijven we inzetten op kwaliteit, correcte afspraken, sterke audits en certificeringen, en een proactieve samenwerking met onze klanten. Deze aanpak liet ons toe om in de tweede jaarhelft opnieuw perspectief te creëren en een stevige basis te leggen voor de toekomst.

In 2025 investeerden we bovendien aanzienlijk in de implementatie van een nieuw ERP-systeem. Dit geïntegreerde platform ondersteunt een efficiëntere planning, een betere opvolging van opdrachten en een transparanter

overzicht van onze bedrijfsprocessen. Hiermee versterken we niet alleen onze interne organisatie, maar verhogen we ook onze slagkracht en professionaliteit richting klanten en partners.

Tot slot zette MIVAS ook sterk in op de ontwikkeling van circulaire trajecten. Hoewel dit voorlopig nog niet heeft geleid tot het verhoopte aantal bijkomende opdrachten, heeft het ons wel duidelijk gepositioneerd als een vooruitstrevende speler binnen de circulaire economie. De beperkte doorvertaling naar concrete opdrachten toont vooral aan dat de markt nog in ontwikkeling is: circulaire oplossingen worden vandaag vaak nog als duurder ervaren en de waardeketens zijn nog niet volledig uitgebouwd. Zodra de omstandigheden gunstiger worden en de vraag verder groeit, staan wij klaar om snel te schakelen en deze activiteiten verder uit te bouwen.

Deze evoluties tonen aan dat MIVAS blijft investeren in een toekomstgerichte, veerkrachtige en economisch duurzame werking.

## 3.2

# Ecologisch duurzaam

### 3.2.1. CIRCULAIRE PROJECTEN



#### BOEMERANG

In 2025 kreeg Boemerang een vervolgtraject in het kader van rePACE, een onderzoeksproject geleid door Thomas More. Samen met projectpartners Stad Mechelen, Veolia, Futureproof en Kingslize Pizza werd er verder onderzocht hoe herbruikbare verpakkingen een haalbare kaart konden worden in de horeca.

Het voorbereidende onderzoek naar de houding van de consument tegenover hergebruik was veelbelovend en toonde aan dat er draagvlak is in de maatschappij voor een overschakeling van single-use naar herbruikbaar. Een nieuw pilootproject met Mechelse horecazaken werd opgestart, waarbij MIVAS opnieuw de rol van waspartner opnam en ook actief betrokken was bij de werving van de horeca.

De opstart bood ons alvast nieuwe inzichten in de uitdagingen voor hergebruik. Veel inspiratie voor de toekomst dus!

Ook in 2025 hebben we verder ingezet op de overstap naar een circulaire economie. Als partner in verschillende innovatieve onderzoeksprojecten versterken we onze positie als voortrekker voor een duurzame toekomst.

#### BRUSSELS AIRPORT

Via contacten bij Boemerang, werd MIVAS ook gevraagd om deel te nemen aan een proefproject voor Brussels Airport. Voor een kleinschalige test stapten twee koffiebars volledig over van wegwerpbekers naar herbruikbare koffiebekers, die in afzonderlijke retourbakken konden worden teruggebracht. MIVAS nam hier opnieuw het wassen op zich en ondersteunde ook een deel van het logistieke proces.

Het pilootproject werd afgerond in november 2025 en momenteel worden de mogelijkheden voor een opschaling bekeken.



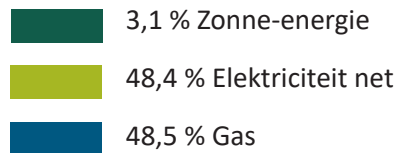
## REPASYS

Waarschijnlijk het meest ambitieuze project waarbij MIVAS betrokken is wat betreft herbruikbare verpakkingen, kadert in onderzoeksproject REPASYS, dat focust op consumentengedrag en mogelijke businessmodellen in de retailsector. Voor dit project bundelen voor de eerste keer zes grote supermarktketens de krachten: Albert Heijn, Aldi, Carrefour, Colruyt, Delhaize en Lidl bieden vanaf april 2026 in geselecteerde winkels in Mechelen hun witte champignons alleen aan in herbruikbare bakjes. Voor deze bakjes wordt een waarborg aangerekend, die de consument terugkrijgt als hij het bakje terugbrengt naar eender welke deelnemende winkel.

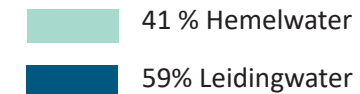
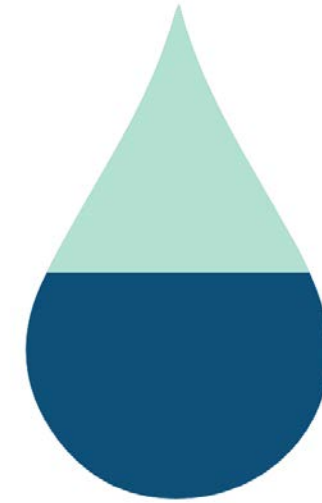
Aan de lancering van het pilootproject ging maar liefst twee jaar aan onderzoek en voorbereiding vooraf in nauwe samenwerking met projectleiders Flanders' Food en Pack4Food, en de andere deelnemende partners, waaronder de retailers, onderzoekers van de Universiteit Antwerpen, de champignontelers, consultancybureau Made, verpakkingsproducent deSter en digitale service provider Rotion.

In 2025 werd het voorbereidend onderzoek grotendeels afgerond, met het oog op de eigenlijke lancering in 2026. We kijken er al naar uit om in het verslag van volgend jaar verder te kunnen rapporteren over het resultaat!

## 3.2.2. DUURZAME BEDRIJFSVOERING



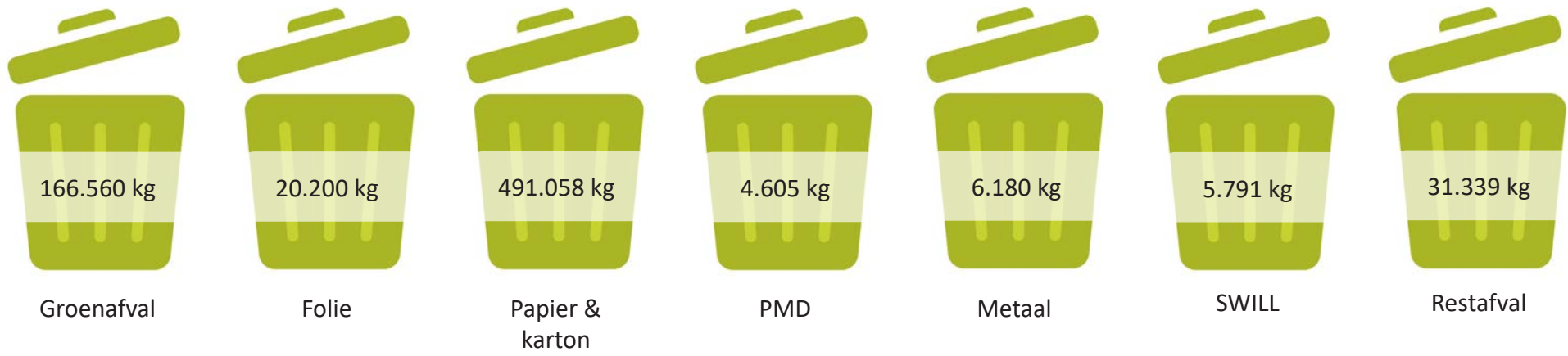
2023	82.200 kWh
2024	77.900 kWh
2025	99.900 kWh

**VERLEDDING VERLICHTING**

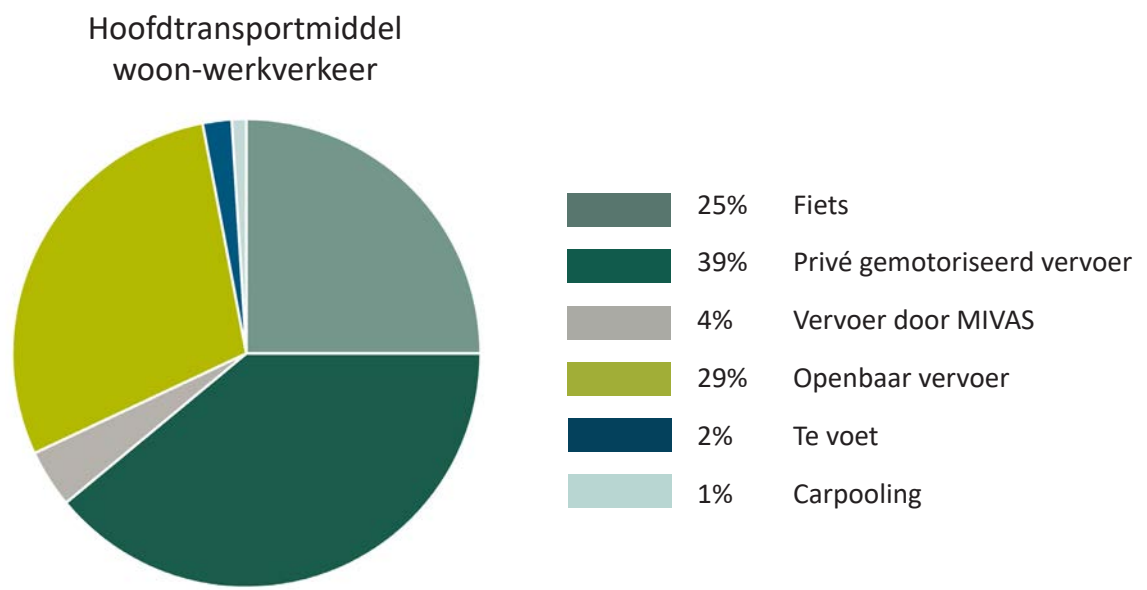
Grote werkplaatsen vereisen veel verlichting. In 2025 maakte onze technische dienst werk van de volledige vervanging van de nog aanwezige TL-lampen door zuinige LED-verlichting. Op die manier besparen we niet alleen energiekosten, maar verkleinen we ook de ecologische impact van onze werking. Via onze energienieuwsbrief werden ook onze werknemers aangespoord om thuis voor zuinige lampen te kiezen.

**ENERGIEBELEID**

In het kader van ons energiebeleid werd in 2025 een procedure opgestart voor het installeren van bijna 500 extra zonnepanelen op MIVAS 1 en 700 panelen op MIVAS 2, inclusief bijhorende batterijen. Op die manier vangen we niet alleen een veel groter aandeel van ons eigen verbruik op, MIVAS neemt ook deel aan de energiegemeenschap van bedrijvenpark Duwijck. De nieuwe panelen zullen tegen eind 2026 operationeel zijn.



### 3.2.3. DUURZAME MOBILITEIT





## 4. Duurzame relaties

## 4.1

## Tewerkstelling

## 4.1.1. TOELEIDING

## VASTE TOELEIDINGSPARTNERS

Sinds de uitbreiding van onze doelgroep, heeft MIVAS de banden met de vaste toeleidingspartners VDAB en GTB verder aangehaald. Traditioneel werden mensen enkel naar MIVAS doorverwezen indien zij reeds recht hadden op collectief maatwerk. Naar aanleiding van de grote vraag naar werknemers en de verbreding van de doelgroep, passen we die aanpak nu ook omgekeerd toe.

Mensen die mogelijk een recht op maatwerk zouden kunnen krijgen, worden door VDAB en GTB doorverwezen naar MIVAS voor een competentiescreening door onze MIVAS Academie. Aan de hand van deze screening kan er vaak alsnog overgegaan worden tot een indicering. Op die manier bereiken we ook mensen die moeilijker hun weg vinden naar maatwerk en krijgen ook zij de kans op aangepaste tewerkstelling.

## TROEF

Daarnaast maakt MIVAS deel uit van TROEF, een partnerschap waarin niet alleen begeleidings- en bemiddelingsdiensten, maar ook OCMW's en VDAB betrokken worden bij het begeleiden van mensen naar sociale tewerkstelling.

Via TROEF worden kwetsbare mensen met een vaak meervoudige problematiek geholpen richting tewerkstelling, maar ook algemene persoonlijke ontwikkeling en zelfredzaamheid.

Ook in het kader van TROEF speelt onze MIVAS Academie een belangrijke rol, zowel voor het screenen van competenties als bij het klaarstomen van nieuwe maatwerkers voor de werkvloer. Door middel van toegespitste testen in een leeromgeving in combinatie met een eerste ervaring op onze werkvloer, wordt de stap naar tewerkstelling verkleind.

4.1.2. ANDERE MAATWERK-  
BEDRIJVEN

Ondanks de sterke inzet op toeleiding, zorgen de fluctuerende plannings soms toch voor tekorten op de vloer, of net een overtal omwille van toeleveringsproblemen van klanten.

In dat geval kiezen we er zoveel mogelijk voor om samen te werken met collega maatwerkbedrijven uit de regio. Zo kunnen we op drukke momenten regelmatig rekenen op de collega's van De Dageraad, Kaliber, Lidwina, De Brug, A-Kwadraat en Stroom. Ook zijn onze mensen vorig jaar een handje gaan helpen bij andere maatwerkbedrijven om hun pieken op te vangen. Op die manier vermijden we de inzet van interimkrachten en houden we de tewerkstelling binnen de sector.



## 4.2

## Nieuwe activiteiten

VANUIT ONSE ENGAGEMENT VOOR DUURZAAMHEID EN CIRCULAIRE OPLOSSINGEN, IS MIVAS EEN VASTE WAARDE OP WORKSHOPS EN EVENTS ROND HERGEBRUIK, WASHYGIËNE EN REVERSE LOGISTIEK.

## 4.2.1. CIRCULAIRE ECONOMIE



## EEN GREEP UIT DE BELANGRIJKSTE NETWERKMOMENTEN

- Slotevent van de Green Deal Anders Verpakt, een initiatief van bedrijven uit alle lagen van de waardeketen dat streeft naar minder wegwerpverpakkingen
- OVAM-workshop rond herbruikbare verpakkingen bij takeaway in steden en gemeenten
- GreenEvent in Lamot, Mechelen: voorstellen van de wasstraat in het kader van de toekomst van de openbare ruimte
- Workshop Circel rond in kaart brengen van mogelijkheden voor stedelijke reverse logistiek
- Pack4Food: voorstellen MIVAS aan leden in het kader van voedselverpakkingen

## 4.2.2. ZORGSECTOR

### HERGEBRUIK IN DE ZORG

Select4Care, de studie rond sortering en hergebruik van medisch materiaal, werd in 2025 verdergezet. MIVAS mocht op verschillende workshops meer uitleg gaan geven over wat maatwerkbedrijven kunnen betekenen op vlak van duurzaamheid en circulariteit.

De focus ligt hier vooral op ziekenhuizen, die omwille van strenge veiligheidsvoorschriften vaak preventief materiaal bij het afval gooien dat nog perfect bruikbaar is.

MIVAS bekijkt hier mee de mogelijkheden voor uitsortering en sterilisatie voor hergebruik.



### DIENSTVERLENING IN DE ZORG

Naast circulaire projecten, heeft MIVAS in 2025 ook de eerste stappen gezet richting dienstverlening in de zorgsector. De zorg kampt immers met een groot personeelstekort en wij zijn ervan overtuigd dat onze maatwerkers hier een sterke helpende hand kunnen toesteken bij logistieke taken, zodat de zorgkundigen meer ruimte krijgen voor zorgtaken.

Doorheen het jaar hebben we dan ook nauwe contacten gelegd met lokale woonzorgcentra en zorgconcerns om te bekijken hoe een samenwerking er zou kunnen uitzien. In 2026 zullen we hier zeker op verder bouwen, met hopelijk een concrete opstart als gevolg.



Verantwoordelijke uitgever:  
Johan Kreydt  
MIVAS vzw  
Plaslaar 41  
2500 Lier