



**de winning,  
wij zijn doeners en maken  
de wereld groener en lekkerder !**  
duurzaamheidsrapport 2020



# kracht van sociaal ondernemerschap

## inhoud

|                                              |                |
|----------------------------------------------|----------------|
| <b>1. voorwoord</b>                          | <b>5</b>       |
| <b>2. jaaroverzicht in een notendop</b>      | <b>6 - 7</b>   |
| <b>3. De Winning groep</b>                   | <b>8 - 15</b>  |
| missie   visie   waarden                     | 9              |
| strategische planning                        | 10             |
| organisatiecultuur                           | 10             |
| waar vind je ons                             | 11             |
| organisatiestructuur                         | 12             |
| erkenningen                                  | 15             |
| <b>4. De Winning in cijfers</b>              | <b>16 - 27</b> |
| onze cijfers                                 | 16             |
| personeel                                    | 18             |
| veiligheid en gezondheid                     | 22             |
| ecologische voetafdruk                       | 24             |
| duurzame, maatschappelijke acties            | 26             |
| <b>5. onze werking</b>                       | <b>28 - 45</b> |
| personeelsbeleid                             | 28             |
| operationeel                                 | 32             |
| onze engagementen                            | 32             |
| Natuur & Groen                               | 34             |
| KarWij                                       | 40             |
| <b>6. de winning in de pers</b>              | <b>46</b>      |
| <b>6. samenwerken voor een betere wereld</b> | <b>48</b>      |
| <b>7. partnerschappen</b>                    | <b>50</b>      |
| <b>GRI-4 index</b>                           | <b>55</b>      |
| <b>afkortingen</b>                           | <b>58</b>      |
| <b>contact</b>                               | <b>60</b>      |

1

# voorwoord

## het jaar van de bloem

### Het jaar van de bloem

2020 is het jaar waarin een microscopisch klein beestje heeft aangetoond dat de wereld uit balans is. Dat de limieten van het systeem bereikt zijn. Onze missie en visie werden nog nooit zo duidelijk aan de praktijk getoetst. De uitdagingen waar de wereld voor staat en de manier om daarmee om te gaan, bepalen mee de strategie om deze crisis aan te pakken. Voor De Winning was 2020 meer dan ooit een uitdagend jaar. We moesten een evenwicht vinden tussen de belangen van de klant, de maatschappij, de organisatie en onze medewerkers. Daar zijn we samen goed in geslaagd. Ik wil daarvoor een bloem werpen naar onze medewerkers! Het is dankzij hun geloof in onze organisatie, hun positivisme en verantwoordelijkheidsgevoel, hun verbondenheid en wendbaarheid dat we de balans hebben gevonden in deze ontwrichtende tijden.

### De impact van Covid

We hebben vanaf de eerste dag ingrijpende maar pragmatische maatregelen getroffen om de impact van Covid te beperken. Iedereen in onze organisatie heeft die maatregelen gevoeld. Vooral de sluiting van de horeca kwam hard aan. We werken immers met een gesloten korte keten; als het sluitstuk van deze keten wegvalt, heeft dat een impact op de schakels die er aan voorafgaan. We beperkten de kosten, waakten over het welzijn van onze medewerkers én over de tevredenheid van onze klanten. Dat heeft er voor gezorgd dat we toch - beperkt - zijn gegroeid op enkele gebieden. We hebben ondanks Covid zelfs enkele nieuwe klanten aangetrokken. De gezonde basis die we in het verleden hebben gelegd, de interne maatregelen, de wendbaarheid van onze medewerkers en de steunmaatregelen van de overheid hebben dit mogelijk gemaakt.

### No time to waste

Het was in 2020 net 50 jaar geleden dat Louis Neefs 'Laat ons een bloem' zong, zijn aanklacht tegen de mens die de wereld naar de verdoemenis helpt. En het was net 30 jaar geleden dat ik het T-shirt met de slogan 'No time to waste' droeg. De wereld leert traag, maar het is niet te laat om onze verantwoordelijkheid op te nemen. Die begint bij onszelf en daar waar we zelf een impact op hebben. Laten we deze huidige crisis gebruiken om anders naar de toekomst te kijken. Met De Winning hebben we sinds dit jaar alvast onze eigen strategische doelstellingen gekoppeld aan de duurzaamheidsdoelstellingen van de VN.

Laten we samen ondernemen voor een betere wereld!



Laat ons een bloem en wat gras dat nog groen is.  
Laat ons een boom en het zicht op de zee.  
Vergeet voor een keer hoeveel geld een miljoen is.  
De wereld die moet nog een eeuwigheid mee.

Louis Neefs

Louis Neefs

Filip Vanlommel  
directeur



# jaaroverzicht 2020

- feest voor al onze medewerkers
- leanmanagement project
- herinrichting Bistro Het Vinne
- opstart voorbereiding kwaliteitsaudit EFQM

januari

- corona lockdown
- samenstelling crisisteam corona

maart

- herinrichting hoevewinkel
- strategische oefening
- deelname SALK-turbo ontwerptafels

mei

- project Kinderarmoede i.s.m. OCMW Hechtel 'houtsprokkelen'
- KarWijkkrant
- SALK turbo
- Vinne-markt Provinciedomein Het Vinne
- opstart besprekingen strategie
- voorstelling De Winning en Talea aan JBC
- overleg gedeputeerde Schevenels, provincie Vlaams Brabant

juli

- EFQM kwaliteitslabel
- strategie 2021 – 2025
- opstart overleg SE Limburg
- herinrichting hooizolder
- gastheer start netwerk VOKA duurzaam ondernemen

september

- decreet W2
- overleg PXL / Talea i.v.m. opstart B-service
- voorstelling werking De Winning aan gemeenteraad Lummen
- opstart structuuroefening Talea cv-so

november

februari

- brainstormsessie Karwij
- herinrichting vergaderzalen De Winning
- lancering foodtruck 'Bosbar'
- overleg kabinet Crevits

april

- corona impact operationele werking

juni

- innovatie in de sociale economie
- focusproject groen en detentie
- kick-off VOKA charter Duurzaam Ondernemen
- tijdelijke heropening horeca
- bespreking Economische en Financiële informatie op bestuursorgaan, ondernemingsraad en algemene vergadering

augustus

- deelname buurderijen

oktober

- SDG forum
- Dag van het Trekpaard Diest
- tweede lockdown horeca
- lancering afhaalmaaltijden 'Thuis op Restaurant'
- panelgesprek 'impact Covid' op Limburgse sociaal economie

december

- 1ste personeelsblad Wij zijn De Winning
- toelichting duurzaam horeca concept aan stakeholders



# de winning groep

**vzw**  
de winning  
maatwerk

**vzw**  
de winning  
werkervaring

**vzw**  
de winning  
lokale  
diensten

**vzw**  
de winning  
werk en zorg

**cv-so**  
talea

**cv-so**  
de winning  
bovy

**cv-so**  
de winning  
het vinne

**cv-so**  
de winning  
martenshof

## missie

De Winning is een groep van 4 vzw's en 4 cv-so's met eenzelfde missie:

**SAMEN**  
met onze medewerkers en  
onze partners

**GROEIEN**  
als persoon en  
als organisatie

**EN ONDERNEMEN**  
voor mens en milieu

We helpen volwassenen die moeilijk aansluiting vinden bij het normale arbeidscircuit bij hun professionele ontwikkeling door begeleiding, coaching en werk op maat.

## visie

De wereld wijzigt steeds sneller en komt steeds vaker voor cruciale uitdagingen te staan omtrent samenleving, ethiek, technologie en duurzame ontwikkeling.

De Winning zal daarom voorsprong nemen door te verbeteren en te vernieuwen. We zetten in op wendbaarheid en groei en realiseren dit door sterke interne verbondenheid en door sterke samenwerkingsverbanden met partners.

We geloven in ondernemerschap als onderdeel van de maatschappij die op haar plaats onderdeel is van ons leefmilieu. Samenwerking tussen deze verschillende domeinen vormt de basis van een duurzame toekomst.

**Als inclusieve onderneming zetten we voluit in op de talenten en ambities van al onze medewerkers en iedereen die we opleiden en coachen.**

onze doelen willen wij bereiken vanuit de principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen en vanuit de missie en visie van de winning en de organisatie Broeders van Liefde



## Broeders van Liefde | GEÏNSPIREERD EN VERBONDEN IN BEWEGING MET MENSEN

De Winning is een initiatief van de organisatie Broeders van Liefde. Deze organisatie beheert in ons land meer dan 50 scholen voor gewoon en buitengewoon lager en secundair onderwijs, 12 psychiatrische ziekenhuizen en 15 orthopedagogische centra.

## onze waarden



respect



kwaliteit



professionaliteit



participatie



samenwerking

# strategische planning

De Winning is een sociale onderneming die bijna 400 mensen richting arbeidsmarkt begeleidt via onder meer duurzame landbouw, fruitteelt en onderhoud van bedrijfsgroen. Daarbij horen ook vijf bistro's die het lekkers van het veld en de boomgaarden verwerken en een hoevewinkel die het verkoopt. Om zo'n veelzijdig schip op koers te houden, is een stevige strategie nodig. Die luidt: **'Wij zijn doeners en maken de wereld beter, lekkerder, groener!'** Het lijkt een eenvoudig en voor de hand liggend zinnetje, maar de hele strategie van De Winning ligt er in vervat. Die strategie is een leidraad, een houvast voor alles wat we doen. Waaraan we elke activiteit kunnen aftoetsen of ze wel past binnen onze organisatie.

Die strategie kan veranderen over de jaren heen. Daarom werken we met strategische periodes van vier jaar. Voor onze strategie voor 2021-2024 vertrokken we van de missie en visie van De Winning: samen groeien en ondernemen. Duurzaam en als inclusieve onderneming. Met als waarden respect, kwaliteit, samenwerking, professionaliteit en participatie. We hebben ook gekeken naar hoe de markt evolueert, naar wat onze klanten en partners willen, waar we naartoe willen. En we kwamen tot de conclusie dat we doeners zijn, die de wereld beter, lekkerder en groener maken!

# strategische doelstellingen

**We maken de wereld groener!**  
Als duurzame groendoeners werken we aan meer biodiversiteit, een beter klimaat en meer kwaliteit.

**We maken de wereld lekkerder!**  
Als duurzame smaakmakers in de korte keten zetten we volop in op een aangename klantenbeleving met aandacht voor mens en milieu.

**We maken de wereld beter!**  
Als organisatie een positieve impact creëren op onze medewerkers, De Winning zelf en onze omgeving.

We koppelden onze strategie ook aan de duurzaamheidsdoelstellingen van de VN. Zie ook pagina 48.

# organisatiecultuur

De organisatiecultuur van De Winning ligt vast in 43 principes. Deze principes zijn spelregels of normen voor het gewenste gedrag binnen De Winning. Ze zijn opgesteld in mei 2016 op basis van input van alle medewerkers. Ze zijn afgeleid van onze missie, visie en strategie en zijn goedgekeurd door ons Bestuursorgaan. De 43 principes zijn geclusterd rond 6 thema's:

- 1

nemen van beslissingen
- 2

communicatie
- 3

vergaderen
- 4

samenwerken en betrokkenheid met partners en klanten
- 5

omgaan met verbetering
- 6

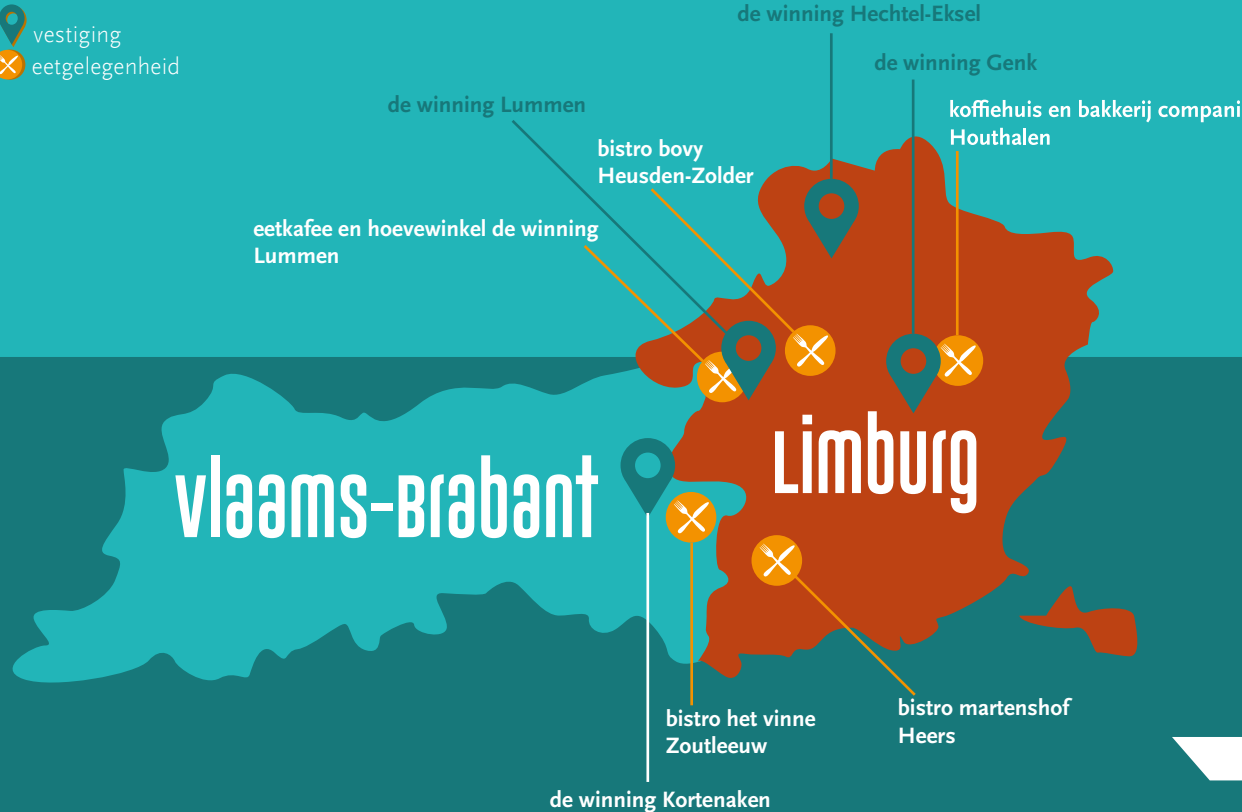
duurzaamheid

# leidinggeven binnen de winning

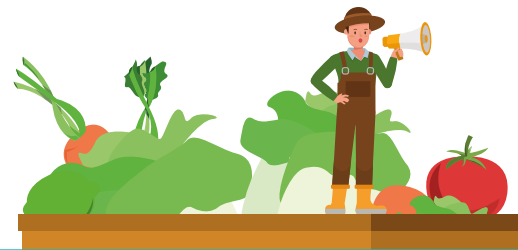
Een leidinggevende binnen De Winning kan 4 rollen opnemen: leider, ondernemer, manager en coach. Elke rol is vertaald in principes, opgesteld door het managementteam en afgeleid van onze missie, visie, strategie en principes van onze organisatiecultuur. Ook deze principes keurde het Bestuursorgaan goed.



# waar vind je ons?



## organisatiestructuur



De Winning bestaat uit 4 vzw's die nauw met elkaar verbonden zijn:

- vzw De Winning – Maatwerk
- vzw De Winning – Lokale Diensteneconomie
- vzw De Winning – Werk en Zorg

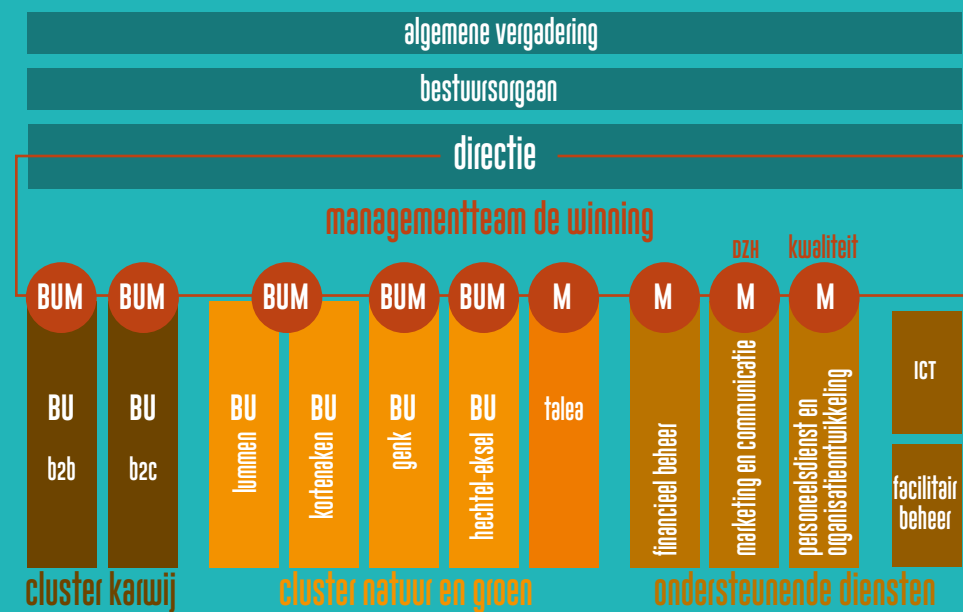
- vzw De Winning – Werkervaring

De structuur werd vereenvoudigd door te werken met operationele units die ondersteund worden door centrale diensten: de algemene administratie, de financiële en facilitaire dienst, de HR-dienst, de communicatie- en marketingafdeling.

De cv-so's zijn vennootschappen die we zelf hebben opgericht, waar we zeer nauw samenwerken, maar die niet altijd zijn vervat in onze organisatiestructuur. De vennootschappen hebben allemaal een eigen Bestuursorgaan.

In 2019 hebben we op basis van voortschrijdend inzicht onze structuur verfijnd en bijgesteld volgens de principes van een innovatieve arbeidsorganisatie (IAO).

De verfijnde versie kan je hieronder terugvinden.



Aan het hoofd van elke businessunit (BU) staat een businessverantwoordelijke. Het managementteam wordt geleid door de algemeen directeur en bestaat uit de businessverantwoordelijken, de HR-manager, de financieel manager en de marketing- en communicatie-manager.

De operationele businessunits werken samen in twee clusters: KarWij en Natuur & Groen. Cluster KarWij (voeding & landbouw en duurzame horeca) is opgesplitst in twee luiken: business-to-business en business-to-consumer. De cluster Natuur & Groen vind je in de vestigingen in Genk, Lummen, Kortenaeken en Hechtel-Eksel, en omvat ook Talea. Op het clusteroverleg komen zowel strategische als operationele thema's aan bod. De clustervertegenwoordiger van elke cluster koppelt terug naar de directeur en/of het managementteam.

Deze structuur maakt het mogelijk om sneller strategische beslissingen te nemen, innovatieve ideeën te laten groeien en het thema duurzaamheid nog meer in te bedden in de organisatie.

De algemeen directeur zorgt met een ad-hoc-vertegenwoordiging van het management voor de terugkoppeling naar het bestuur en de algemene vergadering.

## overlegmomenten

Er is heel wat intern overleg binnen De Winning: tussen de verschillende deelteams binnen een businessunit (BU), tussen de BU's onderling, tussen de BU's en de financiële dienst en tussen de BU's en de personeelsdienst. Tijdens het clusteroverleg tussen de units Landbouw & Voeding en Duurzame Horeca en tussen de groenunits van Genk, Hechtel-Eksel en Lummen en Talea, zit de dienst communicatie er regelmatig bij.

## samenwerking en transparantie

In het kader van deugdelijk bestuur staat De Winning garant voor open communicatie en duidelijke afspraken rond rollen en bevoegdheden. We geloven sterk in een bestuur met complementaire competenties. Het corporate governance model van De Winning volgt zoveel mogelijk de aanbevelingen uit de code Buysse II.

In het Bestuursorgaan zetelen vertegenwoordigers uit de organisatie Broeders van Liefde, lokale vertegenwoordigers van OC Sint-Ferdinand en onafhankelijke bestuurders. We doen ook een beroep op enkele adviserende leden die een verbondenheid met De Winning hebben. In 2020 kwam het Bestuursorgaan 4 keer bijeen. Alle leden van het Bestuursorgaan zijn onbezoldigd.

Wekelijks overleggen de algemeen directeur en de afgevaardigd bestuurder kort samen.

In 2020 kwam de algemene vergadering 8 keer samen: 4x een gewone algemene vergadering en 4x een uitzonderlijke algemene vergadering (corona gerelateerd).

### algemene vergadering

- eenheid van bestuur
- mogelijkheid tot hoge frequentie

### bestuursorgaan

- transparantie en vertrouwen
- competentiemix met interne en externe bestuurders

### afgevaardigd bestuurder

- klankbord voor directie
- waken over evenwicht bestuur - management

### directie en managementteam

- transparantie
- duidelijke bevoegdheidsoverdracht
- verantwoordelijkheid en vertrouwen
- betrokkenheid



## aan het woord ...

### “ Groenten komen uit de grond, niet uit de supermarkt

Frans Sterckx (66) vindt plezier in zijn werk. De goedlachse man heeft een verleden dat niet over een leien dakje liep. Maar op de boerderij van De Winning vindt hij al twintig jaar lang houvast en een bezigheid. Ook nu hij eigenlijk niet meer zou moeten werken, vorig jaar ging hij officieel met pensioen. “Thuisblijven, kan ik niet”, vertelt hij. “In maart moest ik acht weken thuisblijven, tijdens de lockdown. Ik liep de muren op en verveelde me steendood. Ik was zo blij toen ik weer mocht komen werken.”

### In de koolmijn

Elke ochtend om half acht 's staat hij paraat. Oogsten, schoffelen, bestellingen klaarzetten, hij doet het allemaal even graag. Hard werken schrikt hem niet af. Als jongeman ging hij zelfs aan de slag in de steenkoolmijn van Beringen. Dezelfde mijn waar zijn vader is verongelukt. “Papa was 36 jaar”, zegt Frans. “Hij kon een machine niet ontwijken en was op slag dood. Toen ik later ook in de koolmijn wilde gaan werken, was mijn moeder natuurlijk boos en ongerust. Maar er was veel geld te verdienen. Vier jaar heb ik ondergronds gewerkt. Toen moest ik afvloeien.”

Genoeg gepraat, vindt Frans, het werk wacht. “Ik ben de serre aan het opruimen zodat ik er morgen meteen kan beginnen schoffelen. Er staan nog tomaten, paprika's, aubergines, peterselie. Ik zie het werk en weet wat te doen.”

*Frans, medewerker boerderij De Winning*

## erkenningen



- Erkenning aannemer klasse 1 voor categorie G3, beplantingen
- Erkenning aannemer klasse 1 voor categorie C3, niet-elektrische verkeerstekens langs verbindingswegen, allerhande, niet-elektrische veiligheidsinrichtingen, afsluitingen en schermen



- FAVV
- Erkend hoeveproducent



- Erkenning arbeidszorg
- AMA (erkenning begeleider arbeidsmatige activiteiten)



- Erkend bosexploitant



- Erkenning maatwerkbedrijf (sociale werkplaats)
- Erkenning lokale diensteneconomie
- Erkenning Arbeidszorg
- Sociaal herinschakelingsbedrijf

## VAPH

VLAAMS AGENTSCHAP VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP

- Vergunning 'groenezorginitiatief'
- Vergund 'zorgaanbieder'





# winning cijfers



## onze cijfers

De financiële cijfers zijn een optelsom van de 4 vzw's van De Winning (dus geen echte consolidatie).

De cijfers voor vzw Maatwerk worden gecontroleerd door een commissaris.

De cijfers van LDE door een bedrijfsrevisor.

| De Winning                 | actual 31/12/2019 | actual 31/12/2020 | afwijking %     |
|----------------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| omzet                      | 6.102.663         | 5.295.049         | -13,23 %        |
| subsidies                  | 4.415.502         | 4.072.315         | -7,77 %         |
| andere bedrijfsopbrengsten | 521.849           | 602.716           | 15,58 %         |
| <b>bedrijfsopbrengsten</b> | <b>11.039.354</b> | <b>9.970.080</b>  | <b>-9,69 %</b>  |
| grondstoffen               | 835.902           | 657.115           | -21,39 %        |
| goederen & diensten        | 1.879.540         | 1.725.469         | -8,20 %         |
| bezoldigingen              | 7.595.852         | 6.661.194         | -12,30 %        |
| afschrijvingen             | 680.161           | 747.219           | 9,86 %          |
| andere bedrijfskosten      | 48.178            | 42.309            | -13,16 %        |
| <b>bedrijfskosten</b>      | <b>11.039.903</b> | <b>9.833.306</b>  | <b>-10,93 %</b> |
| <b>bedrijfsresultaat</b>   | <b>-549</b>       | <b>136.774</b>    |                 |

### enkele vaststellingen

Door corona is 2020 een atypisch jaar. Zowel de opbrengsten als de kosten zijn lager dan in 2019. Gelukkig is de daling bij de kosten hoger dan bij de opbrengsten, zodat wij toch een mooi positief bedrijfsresultaat ( + € 136.774 ) kunnen voorleggen in 2020.

## financiële rapporteringscyclus



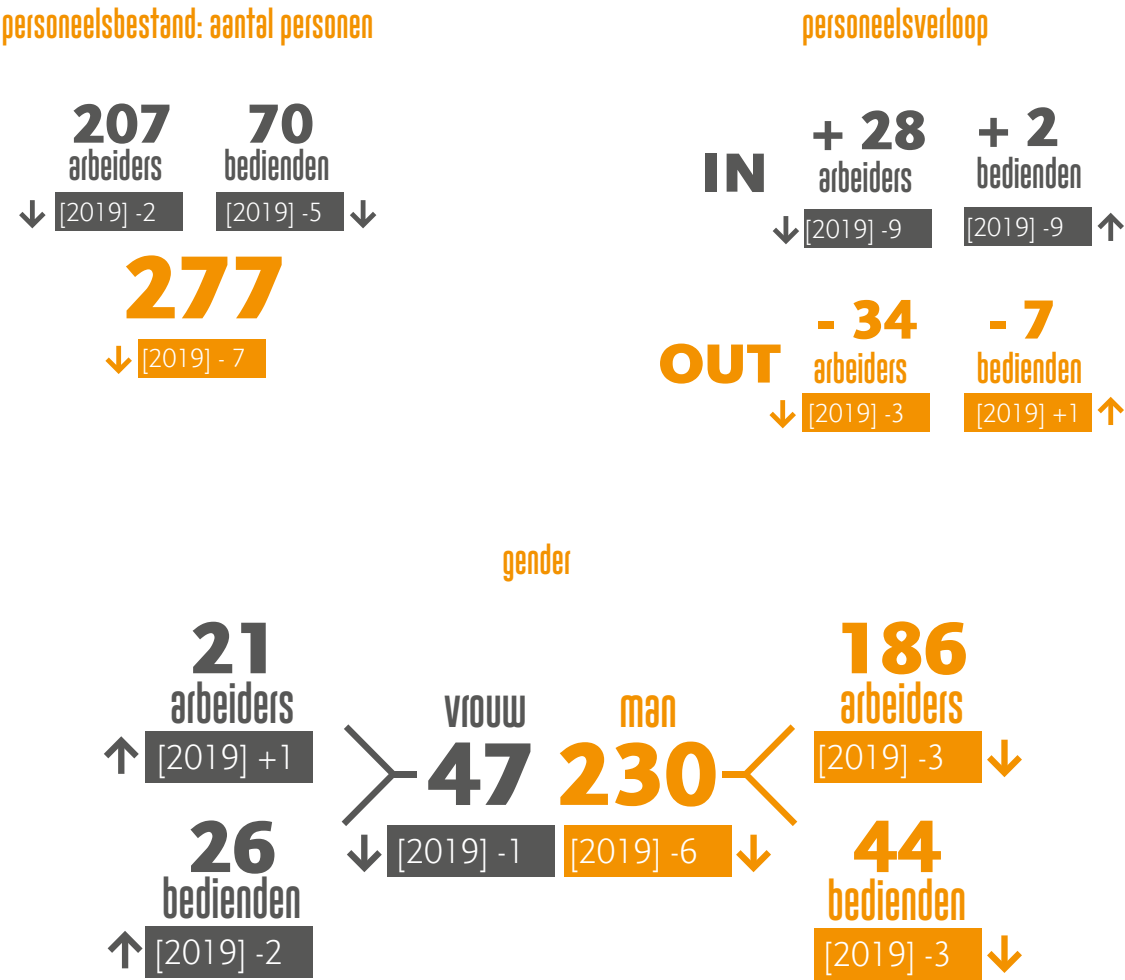
personeelsbestand per 31/12/2020

| VTE                                      | 2019          | 2020          |
|------------------------------------------|---------------|---------------|
| monitoren en trajectbegeleiders          | 47,33         | 40,37         |
| administratie en management              | 19,29         | 21,41         |
| <b>bedienden</b>                         | <b>66,62</b>  | <b>61,78</b>  |
| VZW de winning werkervaring              | 1             | 1             |
| VZW de winning lokale diensteneconomie   | 41,70         | 37,80         |
| VZW de winning maatwerk                  | 155,36        | 156,47        |
| <b>arbeiders</b>                         | <b>198,06</b> | <b>194,27</b> |
| <b>totaal aantal contractuelen [ A ]</b> | <b>264,68</b> | <b>256,05</b> |

|                                                                                     |               |               |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| <b>trajecten onder verschillende statuten binnen De Winning in de loop van 2019</b> |               |               |
| medewerkers via OCMW (art. 60)                                                      | 13            | 19            |
| medewerkers arbeidszorg (vaste plaatsen op 31/12)                                   | 59            | 59            |
| aantal personen in arbeidszorg                                                      | 88            | 65            |
| aantal personen met BIS                                                             | 10            | 6             |
| aantal personen met BVS en activeringsstages                                        | 32            | 22            |
| aantal personen in ander soort stage                                                | 45            | 31            |
| aantal personen als jobstudent                                                      | 21            | 3             |
| interim (gemiddelde VTE op jaarbasis, sociale balans)                               | 0             | 0             |
| <b>totaal aantal niet-contractuelen [ B ]</b>                                       | <b>180</b>    | <b>140</b>    |
| <b>totaal aantal personeelsleden [ A + B ]</b>                                      | <b>444,68</b> | <b>396,05</b> |

- De daling vindt zijn oorzaak in corona:
- de invulling van een aantal vacatures werd uitgesteld
  - daling van het aantal stagetrajecten omdat de fysieke plaatsen beperkt waren
  - afkortingen zie pagina 56

kerncijfers in personen

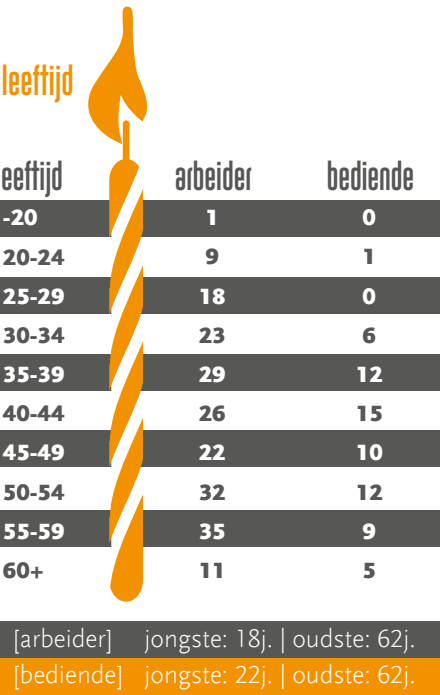


opleiding

1867 uren opleiding  
132 personen

|             | #pers. | gem.#uren/pers. |
|-------------|--------|-----------------|
| omkadering  | 47     | 18              |
| cursisten   | 0      | 0               |
| arbeider    | 71     | 13              |
| arbeidszorg | 5      | 9,3             |
| andere      | 3      | 4,8             |

- Het aantal medewerkers en opleidingsuren daalde, omwille van Covid-19.
- Online les volgen omwille van Covid-19 was nieuw. Vooral voor intervisie bleek dit een uitdaging.



woon-werkverkeer

58,55 %



↑ [2019] +1,69 %

17,39 %



↑ [2019] +1,39 %

8,41 %

collectief

↓ [2019] -1,02 %

7,54 %



↓ [2019] - 0,75 %

8,12 %

overige

↓ [2019] -1,31 %

jaarlijks terugkerende opleidingen:

- rijbewijzen
- EHBO en veilig werken
- opleidingen voor begeleiders, vanuit het sectoraanbod

specifieke thema's omwille van Covid-19

- webinar: coronavirus
- webinar: hoe uw bedrijf veilig terug opstarten na corona?
- webinar: een veilige herstart van je onderneming: hoe bereid je je voor?
- webinar: wat met ons mentaal welzijn in coronatijden?
- nieuwe coronamaatregelen voor werkgevers
- Impact Covid-19 op het menselijk kapitaal van organisaties
- update: zorgeloos starten op 1 september.

technische opleidingen voor de afdeling Natuur & Groen:

- heftruck
- minigraver

land van herkomst



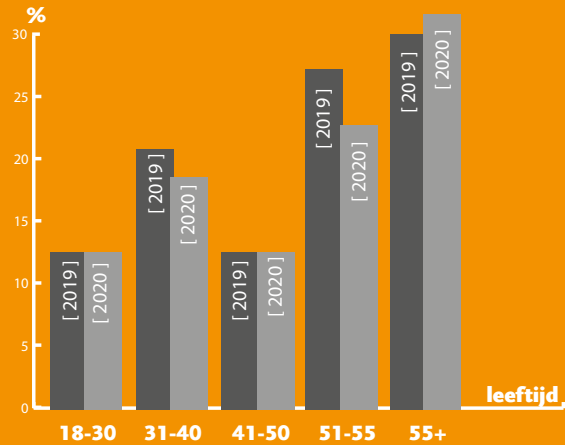
|               |         |                |   |
|---------------|---------|----------------|---|
| BELG          | 92,03 % | [2019] -0,22 % | ↓ |
| EUROPEES      | 3,99 %  | [2019] +0,11 % | ↑ |
| NIET-EUROPEES | 3,99 %  | [2019] +0,12 % | ↑ |

absenteïsme

Met absenteïsme bedoelen we ongerechtvaardigde afwezigheden en afwezigheid door ziekte.  
(met en zonder loonkost)

Het absenteïsme van de bedienden wordt berekend en opgevolgd volgens de Bradfordfactor (dit is een middel om de afwezigheidsgraad van de werknemers en de hinder ervan voor de organisatie te meten). Sinds 2016 worden er ook aparte absenteïsmecijfers bijgehouden.

Voor de arbeiders wordt het absenteïsme maandelijks geanalyseerd op het niveau van de activiteit en locatie. Op basis van de rapporten kan de BU-verantwoordelijke samen met de werkvloerbegeleiders en trajectbegeleiders analyses maken, conclusies trekken en acties ondernemen.



absenteïsme per leeftijdscategorie arbeiders

Het absenteïsme daalde met 0,92%: van 20,78% in 2019 naar 19,86% in 2020. Dat is mogelijk te verklaren door de tijdelijke werkloosheid wegens Covid.

Het absenteïsmecijfer is het hoogst bij 51-plussers. Zij zijn vaker langdurig ziek. Dat was ook zo in 2016, 2017, 2018 en 2019.

Kortdurend verzuim is het laagst bij de 55-plussers. Dat was ook zo in 2019.

Onder bedienden blijft het absenteïsmecijfer met 10,51% in dezelfde lijn als in 2019. De afwezigheid is vooral te wijten aan langdurige ziekte en progressieve tewerkstelling.

tijdelijke werkloosheid covid-19

Wegens Covid hebben we in 2020 voor het eerst in lange tijd een periode van tijdelijke werkloosheid gekend. Dit had een grote impact op onze medewerkers en de organisatie.

|    | arbeiders | bedienden |
|----|-----------|-----------|
| Q1 | 11,49 %   | 7,88 %    |
| Q2 | 31,26 %   | 21,78 %   |
| Q3 | 1,13 %    | 0,14 %    |
| Q4 | 2,13 %    | 5,21 %    |
|    | 11,31 %   | 9,00 %    |



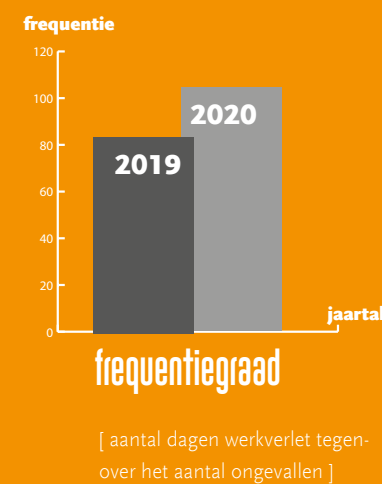
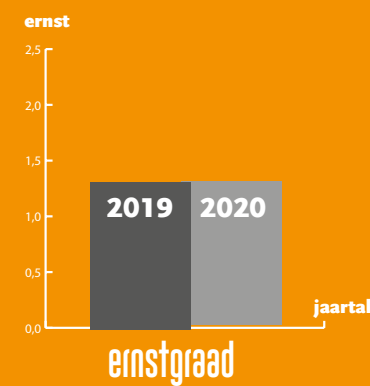
## veiligheid en gezondheid

In 2020 kenden we bij De Winning groep 38 arbeidsongevallen op een totaal van 364.550 arbeidsuren.

De belangrijkste oorzaken van deze arbeidsongevallen waren:

- onoplettendheid [ 13 ]
- vallen, uitglijden en struikelen [ 8 ]
- ongevallen met materialen [ 5 ]
- overbelasting [ 2 ]
- wespen [ 2 ]

De ongevallen zijn vooral te wijten aan de aard van het werk, de terreinomstandigheden, weersomstandigheden, en ons specifiek doelpubliek.



## de belangrijkste preventieve acties

We blijven werken aan veiligheid in al zijn aspecten op onze werkvloer.

■ **Signalisatie** op werven, op voertuigen, het opmaken van infofiches.

■ **Sensibilisering rond arbeidsongevallen**, het opmaken en bespreken van een arbeidsongevallenanalyse. Deze analyse wordt bijgestuurd in overleg met de werkvloerbegeleiders.

■ **Lean management** werken aan orde en netheid als onderdeel van leantoepassingen. We gingen een samenwerking aan met PXL voor de verdere uitwerking hiervan.

■ **Ergonomisch werkmateriaal** Aankopen van machines op batterijen: ze zijn eenvoudiger in gebruik, ze zijn veel lichter, maken minder lawaai en er komen geen uitlaatgassen bij vrij.

■ **Sensibilisering rond persoonlijke beschermingsmiddelen** We ontwikkelden een cloud-based toepassing waarbij er een online catalogus is van al alle beschikbare arbeidskledij en PBM's. Zo kunnen medewerkers eenvoudig bestellen.

■ **Sensibilisering rond opslagplaatsen met brandstoffen**, er werden overal vernieuwde pictogrammen en instructies aangebracht

## preventiebeleid [ beter voorkomen dan genezen ]

- organisatie Broeders van Liefde: preventieadviseur niveau 1
- De Winning: preventieadviseur niveau 2
- Elke vestiging heeft een preventieadviseur niveau 3
- Samenwerking externe preventiedienst IDEWE

Deze preventieadviseurs plegen regelmatig overleg.



## ecologische voetafdruk

**Hieronder geven we een overzicht van ons energie-, water- en gasverbruik. De groei van De Winning brengt meer verbruik met zich mee.**

### energie

#### ■ Vestiging Lummen

Het elektriciteitsverbruik was 85.065 kWh in 2020.

ACTIE: tussentijdse sensibilisering, sluipverbruik opsporen en zonnepanelen inschakelen.

In Lummen hanteren we voor het waterverbruik een verdeelsleutel samen met de collega's van Sint-Ferdinand. Daardoor kennen we het correcte verbruik niet.

ACTIE: meter plaatsen 2021

#### ■ Vestiging Kortenkaken

Het waterverbruik daalde van 210 m<sup>3</sup> in 2019 naar 123 m<sup>3</sup> in 2020.

Het elektriciteitsverbruik daalde van 45.620 kWh in 2019 naar 45.616 kWh in 2020.

Er werd in 2020 in totaal 5.793 kWh zonne-energie opgewekt.

#### ■ Vestiging Genk

Hier steeg het waterverbruik naar 303 m<sup>3</sup> tegenover 201 m<sup>3</sup> in 2019. Het gasverbruik daalde naar 9.5741 kWh.

Het elektriciteitsverbruik daalde naar 21.203 kWh.

Er werd in 2020 in totaal 18.694 kWh zonne-energie opgewekt. In 2019 was dat 20.641 kWh.

#### ■ Vestiging Hechtel-Eksel

Het elektriciteitsverbruik daalde naar 12.921 kWh in 2020.

Er werd 6.354 kWh gas verbruikt in 2020.

In Hechtel-Eksel maken we gebruik van grondwater met filterinstallatie.



### duurzaam kiezen

■ Aan elke bistro kwam een container voor organisch keukenafval (swill).

■ Op onze vestiging in Lummen komen tussenmeters voor gas, elektriciteit en water.

■ De Winning engageerde zich voor het VOKA Charter Duurzaam Ondernemen. Het is een traject van 3 jaar waarvan we in september 2021 een rapport ontvangen hebben in 2020.

### biodiversiteit

■ In onze vestiging in Genk doet het bijenhotel zijn werk.

■ Er werd verder geïnvesteerd in pesticidevrije onkruidbestijding.

■ In Genk werd ook dit jaar tijdens de winterperiode een voederplaats voor vogels ingericht. Hierdoor mochten we kennismaken met tal van vogels zoals merels, waterhoenen, eksters, kraaien, vinken, koolmezen, pimpelmezen, fazanten, roodborstjes, bosduiven, grote bonte spechten, winterkoninkjes, heggemussen, staartmezen en zwarte roodstaarten.



# duurzame, maatschappelijke acties

De Winning neemt vaak deel aan (thematische) netwerkmomenten georganiseerd door vakorganisaties, werkgevers-groeperingen, overheid en andere stakeholders. Daarnaast nemen we zelf regelmatig initiatieven om onze producten en diensten onder de aandacht te brengen.

## stakeholders

### ■ concullega's

### ■ medewerkers

| syndicaal overleg |  
| overleg |

### ■ koepelorganisaties

| Herwin | LDE | VKW/VIG |  
| Sociare | VOKA | ETION |

### ■ aandeelhouders

| Asster | Broeders van Liefde |  
| O.C. Sint-Ferdinand | privé |

### ■ overheid

| steden & gemeenten | provincies |  
| Vlaanderen | België | Europa |  
| Verenigde Naties |

### ■ partners

| cv-so de winning | emino |  
| Centrum Duurzaam Groen |  
| projectpartners |

### ■ Broeders van Liefde

| bestuursraad sociale economie |  
| locanet Vlaams-Brabant |  
| locanet Limburg |

### ■ leveranciers

### ■ klanten

## organisatie

### ■ missie en visie

| samen groeien en ondernemen |  
| inzetten op talenten en ambities |

### ■ strategie

| strategische doelstellingen |  
| strategische planning |

### ■ cultuurprincipes

| organisatiecultuur |  
| leidinggeven |

### ■ organogram

| Algemene Vergadering |  
| Bestuursorgaan |  
| Strategisch Managementteam |  
| Operationeel Managementteam |  
| medewerkers |

### ■ structuur

| 4 x vzw de winning |  
| 4 x cv-so |  
| KarWij |  
| Natuur & Groen |

## markt

### ■ innovatie

| oproepen | realiteit |

### ■ netwerkmomenten

### ■ potentiële samenwerkingen

### ■ pers & sociale media

### ■ concurrenten

### ■ nieuwe toetreders

## megatrends

### ■ toenemende kwetsbaarheid van systemen

| financieel | economisch |  
| sociaal | ecologisch |

### ■ globale opwarming

### ■ veranderende demografische evenwichten

### ■ Sustainable Development Goals

### ■ multipolariteit

| toenemende individualiteit |  
| toegankelijke info (internet) |  
| maatschappij kritischer |

### ■ concullega's

| O.C. Sint-Ferdinand | privé |

### ■ regelgeving

| lokaal | Vlaams | provinciaal |  
| Belgisch | Europees |

### ■ potentiële klanten

### ■ financiële instellingen

### ■ special interest groepen

### ■ klimaatverandering

### ■ maatschappelijke ontwikkelingen

### ■ beschikbaarheid aan grondstoffen en hulpstoffen

### ■ versnelde technologische ontwikkelingen

## maatschappelijke acties

Door Covid-19 bleven onze duurzame, maatschappelijke acties beperkt. Toch droegen we ons steentje bij waar we dat konden:

■ We maken deel uit van het overleg van de provincie Vlaams-Brabant rond sociale economie en horeca, én van het overleg van de provincie Limburg rond sociale economie en arbeidszorg.

■ Ons samenwerkingsproject rond houtverkoop tegen kinderarmoede was wegens Covid niet mogelijk. Daarom startten onze medewerkers op eigen initiatief een actie. Ze zamelden 750 euro in ter bestrijding van kinderarmoede.

■ Dag van het Trekpaard werd dit jaar in Molenstede-Diest gehouden. Een corona-proof evenement waarbij Dientenaren en streekgenoten konden kennis maken met het werkend trekpaard en haar boomsleepkunsten d.m.v. een bubbelwandeling door het bos. Achteraf konden zij nog KarWij lekkers proeven. Met de opbrengst steunden we verenigingen van het trekpaard en ons eigen trekpaardenproject: PaardenKracht in het BosLandschap.



Dag van het Trekpaard te Molenstede



# 5 onze werking



## personeelsbeleid

### Onze HR-werking in 2020:

- We zijn gestart met de voorbereidingen voor een kwaliteitsaudit in 2021.
- We bouwden voort aan onze organisatiestructuur. In 2019 organiseerden we ons in twee clusters: KarWij en Natuur & Groen. In 2020 namen we de ondersteunende diensten en de overlegstructuur onder de loep. Thema's als kwaliteit en duurzaamheid zijn voortaan sterrollen, en de overlegstructuur werd aangepast naar een strategisch managementteam en operationeel managementteam.
- De sociale verkiezingen hebben plaatsgevonden.
- We investeerden voort in digitalisering: van server naar sharepoint en office 365. Net op tijd, een maand later werkten we allemaal van thuis uit.

### Door Covid moesten we veel plannen aanpassen:

- We hadden al heel lang geen tijdelijke werkloosheid meer toegepast, tot ons land in lockdown ging. We informeerden onze werknemers zo goed mogelijk en ondersteunden hen om de uitkeringen in orde te brengen.
- De impact op het welzijn van onze medewerkers was niet te onderschatten in deze onzekere tijden. Eén van onze arbeidszorgers barstte in tranen uit omdat hij niet meer mocht komen werken.
- Corona heeft een impact op ons personeelsbestand, zoals je in de kerncijfers kan zien.
- Telewerken was niet onze gewoonte, en plots liepen al onze vergaderingen digitaal.
- Door zoveel verschillende richtlijnen en informatie over overheidssteun, zagen we soms door het bos de bomen niet meer. Gelukkig hebben we ervaring in bosbeheer.
- Het vergde veel aanpassingsvermogen van al onze medewerkers om onze werking 'coronaproof' te herstarten. Respect en dank!

### Het ongewone Covidjaar 2020 bracht ook mooie momenten en kansen voor ons als sociale ondernemer. Bijvoorbeeld:

- Onze medewerkers hebben zich van een mooie kant laten zien in deze periode: de betrokkenheid, flexibiliteit en creativiteit waren groot, het omkaderingspersoneel zette zich volop in voor het welzijn van het personeel.
- Ondanks de moeilijke periode zijn drie LDE-doorstroomtrajecten afgesloten en gingen twee personen aan de slag.
- Digitalisatie kreeg een boost, telewerk is een blijver.
- Het team marketing en communicatie zette extra in op interne communicatie. Dit blijft zo in de toekomst.
- We merkten dat mensen wat meer hebben stilgestaan bij wat nu écht belangrijk is in het leven. De maatschappelijke relevantie van een job wint aan belang. Dit merken we in de spontane sollicitaties en bij de motivatie van de sollicitanten voor onze vacatures. Liefst 51% van de kandidaten argumenteren dat ze kiezen voor De Winning omdat onze organisatie voor duurzaamheid in de natuur, voeding van een korte keten en/of duurzame tewerkstelling van kansengroepen staat.



Kinderboerderij domein Bovy | samenwerking tussen Natuur & Groen en KarWij

## aan het woord ...

“ Ik doe mijn werk heel graag. Ik heb altijd voor een werkgever gewerkt alsof ik voor mezelf werk. Dus als bijvoorbeeld de cijfers minder goed zijn, trek ik mij dat ook aan.





## kwaliteitscharter

Dienstverleners binnen het beleidsdomein 'Werk en Sociale Economie' moeten aan minimale kwaliteitsvoorwaarden voldoen. Volgens een nieuw decreet kan een erkend kwaliteitslabel als bewijs dienen. De Winning koos voor het kwaliteitsmanagementmodel van EFQM (Europe Foundation of Quality Management). We streven ernaar dit label te halen tegen september 2021. Het label behelst een integrale aanpak voor organisatieontwikkeling én integreert bovendien de SDG's en diverse internationale charters.

## ambities 2021

- Onze teams opnieuw verbinden als Covid dat toelaat.
- Behalen van het Europese kwaliteitslabel EFQM
- Structureel telewerkbeleid invoeren, post corona.
- Vinger aan de pols houden bij de hervormingen van arbeidszorg.
- Verder versterken van interne communicatie, samen met team marcom.
- Vrijwilligersbeleid uitwerken.
- Betrokkenheidsbevraging bij omkadering uitvoeren.
- Meewerken aan de testfase van IFIC, de functieclassificatie voor de socialprofitsector.

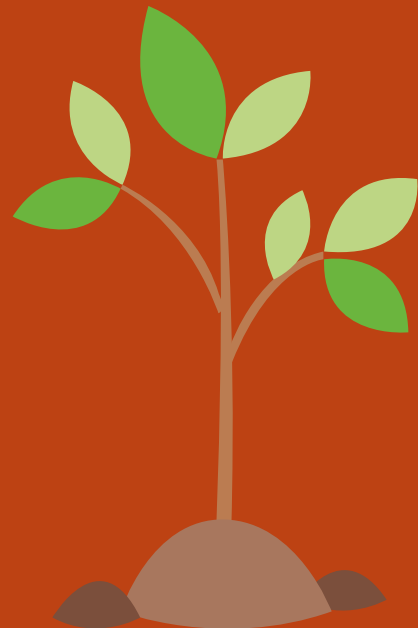
## aan het woord ...

“ Na mijn burn-out enkele jaren geleden en een lichte terugval is het wel duidelijk dat je bij De Winning echt als een mens wordt behandeld. Zelfs mijn huisdokter herhaalt nog regelmatig dat ik echt wel geluk heb gehad met zo een werkgever. In veel gevallen loopt het anders af.

# operationeel engagements

De duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties vormen de rode draad voor onze werking. Het gaat om een lijst maatregelen voor het behoud van onze planeet en het welzijn van zijn bewoners. Concreet stellen de Verenigde Naties zich aan de hand van 17 'Sustainable Development Goals' (SDG's) tot doel om tegen 2030 de armoede uit de wereld te bannen, de levens te verbeteren en de planeet te beschermen.

Met dit verslag brengen we verder de manier in kaart waarop we binnen De Winning, samen met medewerkers en partners, aandacht geven aan duurzaam ondernemen.



Binnen de Winning staan 4 doelstellingen centraal:

- **SDG 4: verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs:** bevorder levenslang leren voor iedereen
- **SDG 8: eerlijk werk en economische groei:** bevorder inclusieve en duurzame economische groei, tewerkstelling en degelijk werk voor iedereen.
- **SDG 10: ongelijkheid verminderen:** dring ongelijkheid in en tussen landen terug.
- **SDG 17: partnerschap om doelstellingen te bereiken:** revitaliseer het wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling.

Omdat onze werking impact heeft op verschillende domeinen hebben we ook SDG 2, 6, 12 en 15 toegevoegd.

- **SDG 2: beëindig hongersnood, bereik voedselzekerheid en verbeterde voeding en promoot duurzame landbouw**
- **SDG 6: verzeker toegang en duurzaam beheer van water en sanitatie voor iedereen**
- **SDG 12: verantwoorde consumptie en productie:** verzeker duurzame consumptie en productiemethodes.
- **SDG 15: leven op het land:** beheer de bossen duurzaam, bestrijd woestijnvorming, stop de verarming van de bodem en keer ze om, stop het verlies van de biodiversiteit.



## onze verwezenlijkingen volgens de duurzaamheidsdoelstellingen

We geven een overzicht van de acties die we binnen onze verschillende businessunits ondernamen. Daarnaast geven we aan waarop we ons in 2021 zullen focussen.



# natuur & groen

## verbinden van mens en natuur

De medewerkers van onze unit Natuur & Groen hebben een hart voor de natuur. Ze beseffen meer dan wie ook dat onze bossen en natuurgebieden het leefgebied vormen van vele plant- en diersoorten, ze zijn de longen van onze aarde en voorzien ons van grondstoffen. En daar springen we maar beter zorgvuldig mee om.

Daarom creëren en beheren ze de mooiste landschappen en bossen, onderhouden het openbare groen met respect voor het milieu en dragen zorg voor onze biodiversiteit.

Onze mensen zorgen voor wandel-, fiets- en ruitersporen, speelbossen en hondenlosloopweides. Ze beheren heide- en landduinen, vellen en snoeien van bomen, planten bossen en hagen, bestrijden de Amerikaanse vogelkers en veel, veel meer. Altijd volgens de regels van de kunst en met respect voor het milieu. Pesticiden komen daar niet aan te pas.

Dat respect geldt ook voor onze mensen. Ze werken met een degelijke uitrusting, de beste machines en met kennis van zaken. We geloven namelijk sterk in het ontwikkelen van hun talenten door de juiste opleidingen. We zetten ook in op het delen van kennis en expertise door te werken met personeelsuitwisseling over de teams heen. En natuurlijk staat de veiligheid van onze medewerkers bovenaan het lijstje. Het resultaat is een duurzame en professionele aanpak, waarbij het groen én de mensen floreren.

De unit Natuur & Groen heeft vier vestigingen in Limburg en Vlaams-Brabant als uitvalsbasis: Lummen, Hechtel-Eksel, Genk en Kortenaken. Door deze regionale verspreiding kunnen we onze klanten efficiënt bedienen. Dat gaat verder dan een klassieke klant-leveranciersrelatie; wij streven naar echte partnerschappen en bekijken samen hoe we de natuur alle kansen kunnen geven.

Daarnaast werken we samen met ons zusterbedrijf Talea voor het ontwerp, de aanleg en het onderhoud van ecologische en duurzame bedrijfsterreinen. En we helpen groendiensten van gemeenten en OCMW's met het onderhoud van hun terreinen, het maaien, de scheer- en snoeiwerken en zo meer.

### onze klanten

#### BOS EN NATUUR

- gemeenten
- bosgroepen
- BOS+
- ANB (Agentschap Natuur & Bos)
- Regionale Landschappen
- bedrijven

#### ONDERHOUD

- gemeenten
- OCMW's
- bedrijven

## aan het woord ...

“Vorige vrijdag mochten we vol trots de prijs voor de beste wandelroute in de Benelux in ontvangst nemen voor de vernieuwde Lange Afstandswandeling in het RivierPark Maasvallei. Maar we hebben de Lange Afstandswandeling niet alleen gerealiseerd, we werden hierbij ondersteund door tal van partners. En laat ons natuurlijk de ploeg van Ward én Kris niet vergeten die iedere wandelpaal geplaatst hebben en zorgen dat het er ook altijd weer even netjes bij ligt. Zonder hun was er van een wandelroute geen sprake.

Bij deze willen we jullie nog eens extra bedanken voor de fijne samenwerking, en we kijken er naar uit om dit verder te zetten.

Marleen Massonnet | Projectmedewerker RivierPark Maasvallei





## Geen honger

- Voorbereidingen actie brandhout voor kinderarmoede.
- Ondersteuning project kinderarmoede bij kleine klussen en voorbereidingen.



## Waardig werk en economische groei

- We stelden in 2020 heel wat investeringen uit omwille van de financiële onzekerheid die Covid met zich meebracht. Investerings die impact hebben op duurzaamheid en milieu, hebben we wel maximaal uitgevoerd.
- Ons klantenbestand groeide aan met:
  - | Stad Diest |
  - | Storm en Luminus |
  - | De gemeente Pelt. Het duurzaamheidsverhaal woog door bij deze Europese aanbesteding voor groenonderhoud. |
- De groenjobs voor Bosland en Domein Bovy werden verlengd.
- Parkrangers.
- Stad Lommel (groenonderhoud en natuurbeheer).
- ANB, aanplantingsbestek en rasterwerken.
- Vakantiepark Golderheide sloot, omwille van Covid, de deuren van zijn zwembaden en horeczaak. Je kon er wel nog steeds gaan kamperen. De samenwerking werd dan ook voortgezet.



## Verantwoorde consumptie en productie

- We kochten meer kleine machines aan die werken op accu's in plaats van een verbrandingsmotor. De elektriciteit om deze batterijen op te laden, genereren we voor een groot deel zelf met onze zonnepanelen in Genk. Zo verbranden we minder fossiele brandstof.
- Onze twee nieuwste voertuigen hebben een milieuvriendelijkere dieselmotor (euro 6).
- Elk jaar investeren we in een bloemenweide van 10 are op ons terrein in Genk, dat komt het milieu ten goede.
- We bestrijden exoten met een kraan in plaats van met glyfosaat.
- We investeerden in nieuw materiaal met minder verbruik en minder onderhoudskosten.
- Degelijk en goed onderhouden materiaal maakt lichter werk. We investeren in opleidingen hierover.



## Leven op het land

- We zetten verder in op alternatieve onkruidbestrijding: handmatig wieden, mechanische bewerking, branden ...
- Voor het gros van onze klanten werkten we aan meer biodiversiteit.
- We werkten rond het behoud van de nachtzwaluw, het knoflookpad, de gladde slang, de lentespinn en de kleine zonnedauw.



## Partnerschap om doelstellingen te bereiken

- We zetten nog meer in op samenwerking met de maatwerkgroenbedrijven in Limburg. Door regelmatig te overleggen proberen we van elkaar te leren en mekaar te ondersteunen in onze rol als maatwerkbedrijf. Zo maken we van concurrenten concullega's.
- Gastheer Bosland.
- Samenwerking met stad Lommel in het kader van personeelswerving.
- We werkten samen met NBS (Nationale Boomgaardenstichting) voor het aanplanten van hoogstamige bomen.
- Peka bvba is een reguliere aannemer waarmee we samen grotere werken aanpakken. Peka doet het grote machinale werk, wij de handarbeid.
- We bereidden het samenwerkingsproject rond houtverkoop tegen kinderarmoede voor.
- We werkten samen met Beestig-Wijs voor logistiek en de opslag van diervoeder.

## ambities natuur & groen 2021

- Onze werking normaliseren zoals in de periode voor Covid.
- Meer inzicht krijgen in de klantenrelaties.
- Onze kansen rond klimaat en milieu inventariseren en doelen vastleggen.
- Werken rond interne verbondenheid als Covid dat toelaat.
- Andere niches verkennen om zo het werk werkbaar te houden voor medewerkers die het fysiek moeilijker hebben. We kijken hiervoor intern maar zetten ook samenwerkingen op.
- Werken aan visibiliteit en branding. We zullen de voertuigen bestickeren en onze merknaam uitbouwen.
- Voort inzetten op het sorteren van de afvalstromen.
- Ritueel verbranden van onze mondmaskers na Covid.

## conclusie

- Covid heeft onze omgang met onze klanten en onze aanpak veranderd. Vaak positief.
- Het aantal medewerkers dat besmet werd door het coronavirus Covid is heel laag gebleven.
- Ondanks Covid hebben we in 2020 een mooi resultaat kunnen neerzetten.

## aan het woord ...

“ Als gemeentebestuur zijn wij terecht fier een instelling met dergelijke werking en groot maatschappelijk belang op ons grondgebied te hebben. Het is duidelijk welke direct meerwaarde jullie projecten hebben in de werking van de gemeente Lummen.

*Gemeenteraadscommissie Lummen*







## communicatie

### aan het woord ...

“ Het maakt me blij dat jullie met een zeer groot oog voor de mensen toch een ondernemend karakter aan de organisatie geven.

Ik wil daarom samen met jullie ook werk maken van een intense samenwerking tussen de Limburgse Regisseurs Sociale Economie en alle sociale economie bedrijven.

Ik kijk ernaar uit om in de toekomst nog wat intenser samen te werken om iets te betekenen voor de mensen die het nodig hebben.

*Toby Baldari | deskundige ondernemen en tewerkstelling stad Beringen*

Covid heeft ons ertoe verplicht een aantal zaken op communicatievlak naar achter te schuiven.

Om onze werking beter bekend te maken, investeren we in een nieuwe projectwebsite. Daarop zetten we de meerwaarde voor onze klanten én voor onze medewerkers in de kijker. De lancering is wegens Covid uitgesteld naar het najaar 2021.

De algemene look & feel van Natuur & Groen krijgt een make-over in 2021. We blijven De Winning Natuur & Groen, maar in een moderner jasje.

Om onze klanten nog beter te leren kennen en om hun verwachtingen beter in kaart te brengen, organiseren we in 2021 een bevraging. Daarin polsen we onder meer naar de kwaliteit van onze dienstverlening.

We houden uiteraard de vinger aan de pols wat betreft nieuwe trends en mogelijkheden binnen onze sector. We gaan onder meer in gesprek met trendwatchers over hun visie naar klimaat, biodiversiteit, bos- en natuurbeheer.



# KarWij

## eerlijk eten van zaadje tot bord

**De merknaam KarWij is de verzamelnaam voor alle diensten en producten van De Winning die met voeding te maken hebben.**

KarWij produceert voeding op een duurzame, eerlijke, integere en gezonde manier. Als hoeveproducent streeft De Winning naar een korte keten-landbouw. Dit betekent dat wij het aantal schakels tussen ons en de eindklant zo laag mogelijk houden.

Wij proberen onze producten zoveel mogelijk rechtstreeks aan de klant te verkopen. Enkel zo kunnen wij verse en kwaliteitsvolle producten garanderen, zonder veel voedselkilometers of verpakkingsafval. Stuk voor stuk zijn het producten met een verhaal die met veel liefde en vakmanschap gemaakt of gekweekt worden.

We leveren bijvoorbeeld verse soep of lekkere broodjes aan scholen, bedrijven, gemeenten en we verzorgen de catering voor recepties, bedrijfsfeesten ... Vanuit onze ambachtelijke bakkerij leveren we ook heerlijke koekjes en andere zoetigheden.

In onze hoevewinkel kunnen klanten maandelijks terecht voor vleespakketten. De dieren worden op onze eigen boerderij gekweekt op een natuurlijke en gezonde manier, volgens de principes van de biolandbouw. Er is keuze tussen varkens-, runds-, lamsvlees, kip en kalkoen.

Onze producten kan je proeven of kopen in koffiehuis en bakkerij ComPani (Houthalen), in hoevewinkel en

Eetkafee De Winning (Lummen) en in onze bistro's: bistro Het Vinne (Zoutleeuw), bistro Bovy (Bolderberg) of bistro Martenshof (Heers).

Kort samengevat: KarWij staat voor lekker, puur en (h)eerlijk eten! Van zaadje tot op het bord. We laten niet alleen onze groenten, ons fruit en onze dieren groeien maar ook mensen met hun bijzondere talenten.

### KarWij in 2020

Covid domineerde de werking van onze KarWij-afdelingen. We wilden ons herstelplan voor onze horeca-bedrijven in de praktijk brengen, maar de verplichte en opeenvolgende sluitingen staken daar een stokje voor. De sluiting maakte meteen de kwetsbaarheid van ons korteketenmodel duidelijk: als één schakel wegvalt, heeft dat effect op de hele keten. De sluiting van de horeca had dus ook gevolgen voor onze productieafdelingen (bakkerij en keuken), de winkel en de distributieafdeling. De land- en tuinbouwactiviteiten bleven wel doorgaan. Ook tijdens een pandemie moeten de dieren verzorgd worden en blijven de groenten groeien.

Veel medewerkers werden tijdelijk werkloos. Tijdens de eerste lockdownperiode (voorjaar '20) bleven de medewerkers thuis. Tijdens de tweede periode (najaar '20) werkten we met een rotatiesysteem zodat de medewerkers toch aan de slag konden en contact hielden met collega's. We hadden immers geleerd dat we de psychosociale aspecten van het verplicht thuisblijven niet mochten onderschatten.

De Winning heeft veerkracht en wendbaarheid getoond. Daardoor zijn er toch heel wat positieve dingen gebeurd in onze KarWij-afdelingen.

### onze klanten

- gemeenten
- bedrijven
- horeca
- particulieren
- scholen
- social profit organisaties

## aan het woord ...

## proficiat

Een dag of 10 geleden zijn kennissen voor het eerst neergestreken in onze bistro. Ze waren achteraf uitermate te spreken over de keuken én de bediening. Het eten beviel over de hele lijn prima, bijzondere verzoeken ("ik ben vegetarisch") werden door de kok uitstekend vertaald (een groene salade met veel vers fruit) en voor het erg vriendelijke serveermeisje was geen moeite te veel om de talrijke niet-courante vragen ("Kan men hier ook overnachten?" enz.) binnen na te vragen. Zo moet het zeker lukken met ons restaurantproject!

*Bruno Rutten, medewerker De Winning Natuur & Groen Genk*







## 4 kwaliteitsonderwijs

■ We werken een educatief aanbod uit van boerderijbezoeken op maat voor mensen met een beperking.



## 8 eerlijk werk en economische groei

■ Om onze medewerkers zo veel als mogelijk aan het werk te houden, hebben we meer samenwerkingen tussen de afdelingen opgezet.

■ De winkel in Lummen kreeg een nieuwe inrichting in de huisstijl van KarWij. Ook de vergaderzalen en onthaal kregen een warme aankleding.

■ Er is veel interesse in ons duurzaam horecaconcept waarbij we producten in de korte keten promoten, medewerkers kansen geven in een inclusieve werkomgeving en streven naar duurzame partnerschappen in een coöperatieve structuur. Het voorbije jaar hebben we het concept zeven keer uit de doeken gedaan voor verschillende stakeholders.

■ Ondanks de moeilijke omstandigheden, werkten we projecten uit om onze werking duurzaam te verbeteren en ons aanbod te verbreden. Zo onderzochten we hoe we onze korte keten-producten beter in de markt kunnen zetten.



## 12 verantwoorde consumptie en productie

■ Tijdens de eerste lockdownperiode hebben we onze voedselvoorraad zo veel mogelijk verkocht onder de vorm van afhaalmaaltijden. We verdeelden de voorraad ook via scholen en zorginstellingen. Zo konden we voedselverlies vermijden en ondersteunden we tegelijkertijd de zorgsector. Het gaf veel voldoening om koekjes te schenken aan de medewerkers van het ziekenhuis in Diest.

■ De overschotten van appels en peren hebben we verwerkt tot appelsap en siroop van het huismerk KarWij.

■ Met JBC en Bike Valley hebben we twee bijzondere bedrijven aan ons klantenbestand toegevoegd. Ze kozen allebei heel bewust voor De Winning omdat ze ons duurzame, sociale verhaal ondersteunen. We hebben onze broodjesapp aangepast op maat van deze bedrijven, en we werkten in overleg communicatietools uit voor hun medewerkers en bezoekers.

■ Onze bistro's hebben in de beperkte openingsmaanden goede resultaten neergezet. We hopen dan ook dat we dit snel in normale omstandigheden kunnen voortzetten.

■ Zeker tijdens de eerste coronagolf steeg de vraag naar korteketenproducten. De Winning neemt nu deel aan zeven buurderijen, dat waren er tot voor kort nog maar drie.

■ Naar het jaareinde toe hebben we onze geschenkkorven gepromoot. We leverden in de eindejaarsperiode 1137 korven. Een aanbod dat we ook in de toekomst behouden.



## 15 leven op het land

■ In samenwerking met Bee@denhof plaatsen we bijenkasten op ons domein in Lummen. Vooral de bloemen van de kastanjebomen in het park zorgden voor een mooie honingooft. De honing is te koop in onze hoevewinkel.

■ Ondanks de moeilijke omstandigheden, werkten we projecten uit om onze werking duurzaam te verbeteren en ons aanbod te verbreden. Zo bekeken we met de steun van externe experts hoe we de klimaatimpact van een kleinschalig, gemengd biologisch landbouwbedrijf kunnen verminderen.

■ Onze land- en tuinbouwafdeling bewerkte in 2020 ruim 106 ha gronden, waarvan 52 ha in natuurgebied. We zetten hiervoor 117 runderen in waarvan 36 melkkoeien en 57 schapenooien. We kweekten meer dan 200 kippen op biologische wijze. De coöperatie biomelk.be haalde meer dan 202.000 liter biologische melk op.



## 17 partnerschappen om doelstellingen te bereiken

■ Op 8 oktober organiseerden we samen met de stad Diest en de provincie Vlaams-Brabant De Dag van het Trekpaard. Ondanks de coronamaatregelen. Enkele honderden bezoekers schreven zich in en konden de kracht van het trekpaard en de smaak van onze KarWijproducten ervaren.

## ambities KarWij 2021

- De efficiëntie, kwaliteit en werkomstandigheden in onze bakkerijen verbeteren. Dat willen we doen door de productieafdelingen in Kortenaeken en Houthalen operationeel samen te voegen.
- Een strategie uitwerken om de korteketenmarkt beter te bereiken.
- Extra tewerkstelling creëren met een circulaire activiteit rond het vermijden van voedselverlies.
- Een duidelijke visie en strategie ontwikkelen om de klimaatimpact van ons landbouwbedrijf te verkleinen en manieren zoeken om met de klimaatwijzigingen om te gaan.
- Een accurate financiële opvolging van de horecavak, met minstens een positieve cashflow als doel.
- Meer betrokkenheid van externe stakeholders bij onze horecavennootschappen.
- We kijken uit naar een jaar waarin we de 'Waarheden van KarWij' op een meer normale manier kunnen vormgeven.



## aan het woord ...

### DE ECHTE WARME BAKKER

**De knapperige pistolets en het lekkere brood dat je koopt in de hoevewinkel in Lummen, komen uit de oven van de ambachtelijke bakkerij in Kortenaken. Bakker Mario stuurt er een ploeg van vijf gedreven medewerkers aan.**

Alsof het niets weegt, gooit bakker Mario Laermans (46) een zak bloem over zijn schouder en draagt hem naar de bakkerij. Maatwerkster Noëlla Vaes (52) staat hem op te wachten, want ze wil een nieuwe lading koekjes maken. ‘Ik werk hier al 27 jaar’, vertelt ze. ‘Ik doe hier een beetje alles. Wafels bakken, quiches maken, pizza’s beleggen, groenteburgers bakken.’

### 60 broden per dag

Noëlla woont een dorp verder en komt 's ochtends te voet naar de bakkerij. Om 5 uur begint ze, want om 8 uur moeten de pakketten voor vzw Voedselteams klaar zijn. Die zijn gevuld met brood, taarten, koekjes maar ook confituren en groentjes van de vestiging in Lummen. Bakker Mario heeft er dan al enkele uren op zitten. ‘Vandaag ben ik om 1 uur begonnen’, zegt hij. ‘We maken hier ongeveer 50 tot 60 broden per dag: wit en grijs, meergranen, desem, spelt, zwarte woud, noten-rozijnen en rozijnen. Maar ook pistolets, koffiekoekeken, croissants, wafels en koekjes. En groentetaarten en groenteburgers, quiches en pizza’s. Ik ben heel trots op mijn medewerkers dat ze dat elke dag opnieuw voor de -welja - bakker krijgen.’

### Fouten maken mag

De werkdruk in de bakkerij ligt lager dan in andere bakkerijen. Mario maakt tijd om naar zijn mensen te luisteren en hen geduldig nieuwe bereidingen uit te leggen. ‘Je moet naast hen staan en voor regelmaat zorgen’, zegt Mario. ‘Liefst doen ze elke dag hetzelfde. Die structuur hebben ze nodig. Als ik iemand die koekjes maakt plots brood zou laten maken en omgekeerd, wordt het een fiasco.’

‘Er mag al eens iets fout gaan. We zijn hier ook om te leren.’

*Mario, onze warme bakker*



## communicatie

Covid zorgde ervoor dat mensen bewuster omgingen met voedsel en vooral bij de aankoop ervan. De korte keten kreeg meer media-aandacht, waardoor de verkoop steeg. De vraag is: blijft dit ook zo als Covid achter de rug is?

We blijven inzetten op het bekendmaken van wie we zijn, waar we voor staan en wie onze medewerkers zijn. We werken voort aan de merkbekendheid van ‘KarWij, van zaadje tot op je bord’, en zetten daarbij het belang van korte keten en het produceren van eerlijke, heerlijke voeding in de kijker. Die boodschap brengen we onder meer met onze nieuwe KarWijkrant tot bij de consument. We verspreiden de krant uiteraard ook digitaal.

We investeren in communicatie in onze verschillende bistro's om ook hier het KarWijverhaal en het belang van korte keten duidelijker naar voren te brengen. Zo krijgen in 2021 bakkerij en koffiehuis ComPani een KarWij makeover.

We investeren in kennis over onze klanten: wie zijn ze, waar zijn ze naar op zoek, hoe kunnen wij hen ontzorgen en bijstaan? Hoe kunnen wij een ideale partner zijn voor hen?

We blijven investeren in onze online en socialemediakanalen om ook via deze weg mensen op de hoogte te houden. En we zetten volop in op korteketeninitiatieven als Boeren en Buren en Voedselteams.



# de winning in de pers



Minister Demir kwam het Snoezelbos samen met de bewoners van Ter Heide insamelen. Foto: Rijksoverheid

## Ter Heide opent snoezelbos

ZORG  
ZORGHOVEN  
Toon Rijksoverheid

Bewoners van verzorgingsinstelling Ter Heide in Zorghoven kunnen voortaan niet alleen binnen snoezelen, maar ook buiten. In het snoezelbos is overigens iedereen welkom.

Het "snoezelbos" ligt op het domein van de verzorgingsinstelling Ter Heide, dat mensen met een beperking opvangt. "We gaan door een tunnel van takken, en daarna krijg je eerst een 'prikkelend' parcours", legt directeur Frank Smits van Ter Heide uit. "Zo is het ook aangenaam voor wie bijvoorbeeld autisme heeft. Daarna wordt het wel wat avontuurlijker. Er zijn bijvoorbeeld kinderpaden die heel leuk knoeien voor garden in een notdoo, speciale voeldoren, riekendolles langs het pad, een picknickhoek of kriebelbomen waar je door moet wandelen. In het ver-

den hebben we al eens een tijdelijk biotoecroepad aangelegd, maar nu konden we permanent een stukje bos aankopen naast het domein. Dat is nu een snoezelbos geworden. Niet alleen leuk voor onze eigen gasten, maar ook voor andere mensen uit de buurt. Ge zinnen met kinderen die het willet voorbeeld vinderpaden die heel leuk knoeien voor garden in een notdoo, speciale voeldoren, riekendolles langs het pad, een picknickhoek of kriebelbomen waar je door moet wandelen. In het ver-

## Mensen van sociale werkplaats De Winning richten Zurreumbos in Avontuurlijk speelbos krijgt vorm: eind mei kunnen jongeren er gaan ravotten

GLABBECK/KORTENAKEN  
De jeugd kan vanaf eind mei de Glabbeekse Zurreumbos in het Glabbeekse Zurreumbos. Mensen van de sociale werkplaats De Winning richten het in als speelbos.

ADRIEL BAKEN

Een avontuurlijk speelbos dat had de Glabbeekse jeugd nog niet. De kindergemeenschap en jeugdraad vroegen erom. Het gemeentebestuur had even naar het voorstel en naar contact op met het Regionaal Landelijk Zuid-Vlaanderen (RLZD). Het 1,6 hectare grote Zurreumbos, eigendom van de gemeente, leek de beste locatie.

MAARTEN  
VANDERHALLEN  
FOLIOCOM/STUDIO BUN

"De arbeiders blijven nog een tijdje weg uit het bos zelf, want het broedseizoen van de vogels is aan de gang"

"De voorkeursbiedt plaats voor de aanleg van een parking in grasland voor een paar auto's en een fietsenstalling", zegt schepen van Jozef Hilde Hildebeek (Groenpluim). "Het werk wordt gedaan door mensen van de sociale werkplaats De Winning en Kortenaars. Alles gebeurt onder het toezicht van



\*Arbeiders van De Winning steken het speelbos onder toezicht van Agentschap Natuur en Bos in een nieuw kleed.

het Agentschap Natuur en Bos (ANB) want het Zurreumbos mag aan natuurlijke waarde niet inhouden". Projectontwikkelaar Maarten Vanderhallen van RLZD heeft toezicht op de uitvoering van de plannen. "De mensen van De Winning maken op dit moment een toegangstunnel in talldon en het eigenlijke bos", zegt hij.

Mei uitzicht

"Ze blijven nog een tijdje weg uit het bos zelf, want het broedseizoen van de vogels is nog aan de gang. Aan de inkom komt een infobord met gegevens over het bos. Bij een eerste ver-

kenningssende hebben we spijtig genoeg nogal wat schade geleden en moeten opruimen". Volgens de plannen komt in het bos een wandelpad van een halve kilometer in loopstapen. De jeugd kan zich onderweg ontmoeten op toestellen in het bos. Het bos wordt op een hoogteplaats, om het vroege aan de rand een wandelpad met een breedte van 1,600 meter. Het gebied heeft een oppervlakte van 1,600 meter. Het gebied heeft een oppervlakte van 1,600 meter. Het gebied heeft een oppervlakte van 1,600 meter.



De Groen Pluim in de categorie 'Verenigingen/non-profit' ging naar Opaal. Foto: Groen Beringen

BERINGEN Groene Pluim voor Gody Boyn, Opaal en Berghoff

Nadat meer dan 1.600 stemmen werden uitgebracht, heeft Groen Beringen eind februari de Groene Pluim uitgereikt aan drie laureaten: Gody Boyn, de Opaal en Berghoff. De winnaars kregen allemaal een kunstwerk van Atelier Groen Rot-saert.

De Groene Pluim is een initiatief van Groen Beringen en zet initiatieven in de kijker die zich in het voorbije jaar onderscheiden hebben door een duurzaam, ecologisch en/of sociaal engagement. Met deze actie hoopt Groen Beringen inwoners, verenigingen en ondernemingen in Beringen verder aan te sporen om in hun eigen

omgeving werk te maken van duurzame en sociale initiatieven. Duurzame handtassen Gody Boyn heeft in de categorie 'Personen' een Groene Pluim gewonnen voor haar duurzame handtassenlijn 'Emma Martin'. Voor de verwerking van de duurzame producten van Limburgse ondernemingen. De korte keten staat hierbij centraal en overschotten van materialen worden gebruikt om andere producten vorm te geven. In de categorie 'Verenigingen/non-profit' won de Opaal een Groene Pluim voor het kunstproject 'Van nature uit'.

In kader van dit kunstproject maakten leerlingen kunstwerken met onder meer afvalmaterialen en milieuvriendelijke verf. Tegelijk werd dit een educatief project waarin de thema's milieu, duurzaamheid en recycling centraal stonden. Tot slot won Berghoff in de categorie 'Ondernemingen' een Groene Pluim voor de aanplanting van een bloemenweide op hun bedrijfsterrein. De weide zal bijdragen aan de biodiversiteit en een aangename groenomgeving. Dit project werd gerealiseerd in samenwerking met Tolco, een spin-off van De Winning die zich situeert in de sociale economie. (BV/DW)

## Bevers vellen 550 bomen op oever Oude Maas

Mark Dreesen

Er is begonnen met een grote opruimactie in natuurgebied Negenoord in Stokkem. Over een afstand van ruim 350 meter hebben bevers 550 bomen geveld op de oever van de Oude Maas.

NEGENOORD  
DILSEN-STOKKEM

Natuurgebied Negenoord nabij De Wiesen in Stokkem, is erg in trek bij wandelaars en bevers. Wie een tocht maakt langs de Oude Maas kan er de jongste maanden niet omheen kijken. Over een af-

stand van ruim 350 meter liggen wel 550 geveld bomen.

"De populatie bevers in de Oude Maas neemt toe", zegt schepen van Waterlopen Kees Sleyers (Vooruit). "Het is een natuurgebied en bevers mogen hier hun gang gaan. Op het brede talud van de Oude Maas en een wandelpad staan hoog opgewassen bomen. De bevers knagen aan de stam en laten de boom uiteindelijk omvallen. Het gaat om dunne bomen, maar er zijn er ook bij met een behoorlijke stamomtrek. Vaak liggen de bomen vlak naast en op elkaar op de oever. Er zijn in de loop der jaren ook gigantisch veel bomen in het water terechtgekomen. In het begin ging het om enkele, maar nu liggen de bomen vaak dicht bij elkaar in het water. Het is de eerste keer dat we deze bomen opruimen. Het is dus niet zo dat ze allemaal de jongste weken zijn omgevallen. Voor de toerist in het Maaspark is dit uiteindelijk geen mooi beeld meer. Daarbij varen op de Oude Maas ook fluitboten. En vissers kunnen met hun boot niet meer aan de kant geraken. Om die reden hebben we sociaal bedrijf De Winning uit Giesk ingeschakeld om de bomen uit het water te halen. Ze gaan de stammen op de oever stapelen. Zo kunnen die nog dienen als schuilplaats voor egels of vogels."

Zoele

"De bevers hebben er een zoortje van gemaakt", lacht een begeleider van De Winning. "Vaak gaat het om bomen die al geruime tijd in het water liggen. Maar bij heel wat bomen zie je ook dat de bever nog maar pas is begonnen met knagen. Al die bomen zullen de volgende weken omvallen. We zullen de al geveld bomen volledig los van de stam en trekken ze daarna uit het water. Erg hoge bomen liggen met hun stam soms diep onder het wateroppervlak." De werken worden enkel uitgevoerd langs de Oude Maas. "Sommige bomen zijn gaan drijven en liggen aan de oever weg te roeten", zegt de schepen. "Dat komt omdat het wateroppervlak van de Oude Maas schommelingen heeft die gepaard gaan met de waterspiegel in de Maas en het grondwater. Langs de Arcier, de gracht lang kasteel Carolinberg die uitloopt in de Oude Maas, varen we de werken voorlopig niet uit. Ook aan de aanpalende grachten, waar de kanoërvloten drijven, worden er geen beheerwerken uitgevoerd."



Wij zijn in staat om meer dan 1000 bomen te planten in de natuur. Dit is een belangrijke manier om de natuur te herstellen en de biodiversiteit te verbeteren. Wij zijn in staat om meer dan 1000 bomen te planten in de natuur. Dit is een belangrijke manier om de natuur te herstellen en de biodiversiteit te verbeteren. Wij zijn in staat om meer dan 1000 bomen te planten in de natuur. Dit is een belangrijke manier om de natuur te herstellen en de biodiversiteit te verbeteren.

## Limburg werkt aan 'klimaatsterke' bossen

DUISBERGEN

Bosgroep Limburg en de provincie zijn er zich van bewust dat de opvoeding van bossen vragen oproepen. "Dunnen en bijplant van inheemse bomen, het kanten in de 'kappla methode'". Ze creëren we op termijn een klimaatsterk bos", zegt Bert Lambrechts, gedeputeerde voor milieu en natuur van de provincie Limburg (N-VA).

De Limburgse bossen werden ooit aanplant op heide, beruig in blokken met grove en Corsicaanse dennen, om als mijnbouw dienst te doen. Na de sluiting van de mijnen bleven vele naaldbossen onbeheerd achter. "Deze bossen moeten worden gebied van de kap. In Duisbergen plaatsen we zo in drie jaar 80 hectare dennen van privé-eigenaars te dunnen en bij te planten. De voorbije maanden waren we actief met teams van De Winning op 't Raaf in Meerssen. Gruirode en Op-glabbeek komen de volgende twee jaar aan de beurt", zegt Patrick Meesters coördinator regio Oost van Bosgroep Limburg.

Een Bosgroep is een vereniging die de privé-beseigenaars ondersteunt. Met de steun van de provincie Limburg worden privé-beseigenaars geholpen, met advies over bos en bosbeheer als bij het uitvoeren van beheerwerk. "Het kappen en aanplanten zorgt voor verjonging van het bos. Met de heraanplanting van inheemse soorten zoals boskers, hangbek, beuk, winterlinde, esdoorn, winter-eik. Hoog nodig een goed be-

de 'klimaatsterke' bossen te creëren die opgewassen zijn tegen de klimaatverandering", legt Patrick Meesters uit. De plantlocaties worden digitaal geregistreerd zodat opvolging optimaal kan gebeuren.

Gestofzuigd bos

"Tussen de grove dennen planten we op open plekken jonge loofbomen, individueel of in groep. Individueel beschermd tegen wildvuur met hokers, in groep voorzien we in een draad-omheining", verduidelijkt Meesters. Wandelaars verwijzen naar de dode bomen en takken die na de dunning in het bos achterblijven. "Ideaal voor de biodiversiteit van een bos, 30 procent van de levende organismen bevindt zich in dood hout. Het zijn de boomstammen die bomen opnieuwe gebruiken. Dus liefde geen gestofzuigd bos, een bos naag er zo uit zien. Kruiden, struiken, jonge bo-

men, volwassen bomen, dood hout, verschillende soorten mossen voor een ecologisch evenwichtig gewas en sterk bos". Dat privé-eigenaars van bossen geloven in het verjongen van die monocultuur is een goede zaak. "Pijnstap en l rtus hebben het nu al moeilijk. Op de woekerende enot zoda vogels zit niemand te wachten", weet Meesters. "Eigenaars financieren met een deel van de houtopbrengst de heraanplanting met nieuwe inheemse soorten. Goed voor de eigenaar en voor hun bos en economisch en ecologisch verantwoord bosbeheer. De biodiversiteit levert op termijn producten op, zoals financiering van de bossen. En de wandelaars en andere bosgebruikers kunnen genieten van meer gevarieerd bos" besluit Thomas Hellings van De Winning. (BV)

800

bosgroep@limburg.be of 011-23.73.28



De jonge bomen worden massaal aangeplant.

## Stad herstelt halve hectare bos na stormschade

Ingesteld door Stad Beringen

In de ruime omgeving van Kersel Fendelhof liggen heel wat woensdijkse bossen. De storm van 4 juni 2019 vernietigde echter grote delen van de natuur. "Daarom kende stad Beringen voor een grondgebied hersteloperatie", zegt schepen van Milieu Tjib Lemmens.

"De schade op de drie locaties is enorm. We vernietigen structureel het bos met wel 3.229 inheemse bomen op een totale oppervlakte van 4.679 m<sup>2</sup> of bijna een halve hectare". aldus schepen Lemmens. Voor het planten van de bossen is de stad in samenwerking met de provincie Limburg en de Provincie Limburg in Beringen Mij, doen we voor deze herstelling ook een beroep op De Winning. De locaties die hersteld moeten worden, bevinden zich aan een tractorpad dat afloopt van de Groene Steenstraat, het bos met het militair domein", vult schepen van Groen Jan Vanhousen aan. Schepen Lemmens schiedt de plannen: "De gemeenteraad, zwarte en en laatste groenen in het midden van de drie percelen, terwijl de wilde bomen en haagbeek aan het pad staan. We hebben hiervoor onderzocht welke soorten bomen en op de bodem van de bossen en ecologisch waardevol zijn. Ten slotte staan de bomen afgevoerd met voldoende afstand voor veiligheid en natuur-ecologische vegetatie."



## Loopgraven van 1940 in ere hersteld

LUMMEN

Zondag zijn de herstelde loopgraven van 1940 en een bijhorende inloop officieel ingehuldigd tijdens de herdenking van de Slag van Lummen.

In mei 1940 sneuvelden 36 Belgische soldaten in Lummen en een in Linkhout. Wat er zich op 12 en 13 mei afspeelde, ontdekke ik dankzij het dagboek van kapitein commandant Steven dat in het archief van de beoekering bewaard wordt. Tijdens de Duitse inval werden hier 3.000 Belgische soldaten volledig geïsoleerd aan het Albertkanaal en zij trokken zich 500 meter terug tot in de bossen. Daar hebben ze met schuipen noodloopgraven en een mitrailleurpost gebouwd en die werden dus door De Winning in ere hersteld. Door Regionaal Landschap Lage Kempen (RLK) werd op de archeologische site een inloop geplaatst met een doorkijkpaal", vertelt Jos Lemmens van de Lummense beoekering. Op basis van foto's van Niko Van Kesselhoven prijken nu op het inloopbord tekeningen van Belgische

oorlog verder aanvullen. "Om de archeologische site te beschermen, werden de loopgraven met wissel afgekeerd. Gedeputeerde Bert Lambrechts: "Ze werden beplant met 6.000 voorjaarsbloemen en de bodembedekkers maken de contouren van de loopgraven terug zichtbaar." (BV)



Jos Lemmens ontdekte de loopgraven nabij het Albertkanaal. Foto: RLK



# voor een betere wereld

## hoe worden we duurzamer met de SDG's (sustainable development goals) als leidraad?

De Winning is een inclusieve onderneming met als missie: samen groeien en ondernemen. In 2012 startten we met een MVO-paspoort en een materialiteitsindex. Dat leidde in 2013 tot het eerste duurzaamheidsverslag. In het duurzaamheidsverslag van 2016-2017 vermeldden we voor het eerst de duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties (SDG's) en onze wens om daaraan bij te dragen.

Onze missie, visie, strategie en cultuur vormen de basis voor onze inspanningen rond duurzaam sociaal ondernemerschap. Als we willen inspelen op de steeds sneller wijzigende omstandigheden waarin we moeten ondernemen, moeten we regelmatig nadenken over waarmee we bezig zijn. En vooral: we moeten vooruitkijken en onze impact op de samenleving transparant en tastbaar maken.

De SDG's zijn een belangrijk hulpmiddel om te communiceren over de impact die De Winning heeft op de maatschappelijke uitdagingen waar onze samenleving voor staat. We willen een beleid met visie en daadkracht tonen om onze medewerkers, partners en alle andere stakeholders te inspireren én te engageren voor een duurzamere toekomst.

De materialiteitsmatrix die we in 2019 hebben opgemaakt is de basis voor alle acties die we bij De Winning uitvoeren.



## koppeling naar SDG's

**De Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties nummer 4, 8, 10 en 17 zijn voor De Winning de allerbelangrijkste. Daarop ligt onze focus. Maar omdat onze werking ook op andere domeinen impact heeft, hebben we daar ook de SDG's 2, 6, 12 en 15 aan toegevoegd.**



We hebben deze SDG's gekoppeld aan onze strategische doelstellingen voor 2021-2022. Zo zitten ze verweven in onze hele organisatie; bij elke project of operationele actie vormen ze de basis voor goedkeuring of opstarting.

We willen dat onze impact meetbaar is. Daarom gingen we na of de impact van onze verschillende werkingen gemeten wordt, en hoe we dit nog beter en nauwkeuriger kunnen doen.

In 2020 zijn we in het Duurzaam Charter van VOKA gestapt. In dit kader hebben we al acties ondernomen die we in 2021 nog verder uitwerken:

- Een nieuwe onthaalbrochure en onthaalbox voor nieuwe medewerkers.
- Sensibilisering rond stoppen met roken, alcohol- en drugsgebruik, met de fiets naar het werk.
- Procesoptimalisatie: lean management binnen KarWij.
- Investeren in ergonomisch materiaal.
- Overschakeling van bedrijfswagens naar hybride voertuigen.



# partnerschappen

De duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN kunnen enkel gerealiseerd worden met een sterk engagement voor internationale partnerschappen en samenwerking. SDG 17 wil onder meer doeltreffende openbare, publiek-private en maatschappelijke partnerschappen aanmoedigen en bevorderen, voortbouwend op de ervaring en het netwerk van partnerschappen.

■ **Als oprichter en/of medevennoot is De Winning actief betrokken op het bestuurlijke niveau van meerdere organisaties.**

Het gaat om Talea cv-so, De Winning Bovy cv-so, De Winning Vinne cv-so, De Winning Martenshof cv-so, Emino vzw, Centrum Duurzaam Groen vzw. Daarnaast zijn we ook nog actief in het bestuursorgaan van sterpunt 'inclusief ondernemen'.

■ **Overleg voor meer samenwerking tussen 'zorg' en 'sociale economie'**

Om schotten weg te werken en meer samenwerking op de campus Sint-Ferdinand mogelijk te maken. De Winning heeft ondertussen zijn erkenning als 'zorgaanbieder'.

■ **We zochten naar samenwerkingsmogelijkheden en uitwisseling van good practices met koepelorganisaties en collega's uit de sociale economie.**

■ **Opvolging LOCANET Limburg en Vlaams-Brabant**

Uitwisseling van ervaring en zoeken naar intersectorale samenwerkingsmogelijkheden tussen de provinciale instellingen van de organisatie Broeders van Liefde.

■ **Bestuursraad 'sociale economie'**

In deze raad komen de sociale-economiebedrijven vanuit de groep Broeders van Liefde samen voor de opvolging van het beleid en de uitwisseling van good practices.

■ **De Winning organiseerde overlegmomenten met politici of beleidsmedewerkers, en woonde overlegmomenten bij.** Bedoeling was de nieuw samengestelde besturen kennis te laten maken met sociale economie en De Winning.

■ **De Winning is actief lid van de werkgeversfederatie Herw!n, VOKA en etion.**

■ **De Winning nam deel aan de tweemaandelijks samenkomen van de opleidingsraad agro-en biotechnologie van de Hogeschool PXL.**



## emino vzw

**Sinds 1 januari 2018 bundelen De Ploeg, De Poort, De Winning Opleiding & Begeleiding, Jobcentrum en Job-Link hun krachten en expertise in Emino vzw. Haar missie is mensen duurzaam aan het werk helpen én houden. Emino is voor bedrijven, werknemers en werkzoekenden de referentie in Vlaanderen en Brussel wat betreft arbeidsbeperking, gezondheidsproblemen in combinatie met werk.**

### ondersteuning voor werkgevers

Emino informeert, adviseert en ondersteunt bedrijven bij thema's zoals rekrutering, re-integratie, inzetbaarheid, werkbaar werk, ... De vzw heeft ook een speciaal programma 'Kom op voor werk bij Kanker' waarbij het ondernemen helpt die geconfronteerd worden met medewerkers die met kanker te maken krijgen. Over die materie geeft ze ook opleidingen en advies op maat. Een consultant begeleidt de onderneming dan bij het uitwerken van een zorgzaam personeelsbeleid.

### ondersteuning voor werkzoekenden en werknemers

Emino begeleidt werkzoekenden en werknemers bij het vinden van een job en tijdens een tewerkstelling. Ze richt zich daarbij op mensen die, om welke reden dan ook, moeilijk een job vinden of kunnen houden. De focus ligt op mensen met medische, mentale, socio-economische, psychische, fysieke of zintuiglijke beperkingen. De vzw biedt werkplekklaren, begeleiding op de werkvloer, loopbaanbegeleiding en begeleidingstrajecten specifiek voor jongeren uit het deeltijds onderwijs aan.

### vorming voor trajectbegeleiders

De vzw organiseert ook opleidingen voor coaches en trajectbegeleiders over bijvoorbeeld sociale wetgeving of mensen met autisme op de werkvloer. Daarnaast organiseert ze ook de workshop WERKR8! over hoe begeleiders werkzoekenden kunnen transformeren tot loopbaanondernemers.

# EMINO®

### tips & tricks op weg naar werk?

#### voor wie?

Mensen met een psychische kwetsbaarheid die de zoektocht naar werk en gerechtigdheid worden met bemoeienissen en vragen in hun zoektocht. moet je psychische kwetsbaarheid vermelden bij een werkgever? Angst om te solliciteren of de stap te zetten naar werk?

#### waar?

bedrijven van VOA en Syntra West-Grachtstraat 11, 1900 Leuven - in samenwerking met Perso -

#### wat?

deel 1: gesprekken van mensen met een psychische kwetsbaarheid die de stap zetten naar werk op de arbeidsmarkt.

#### deel 2: knuz uit

• oefenmomenten: afnemen door een gespecialiseerde werkgroep van jouw top 3 benoemen en met feedback  
• kandidaten: erkennen het belang met voorbereiding van de sollicitatie

#### inschrijven?

Verzend naar arbeidsbeperking@emino.be vóór 1 april 2020  
• vermelding van jouw brief van deel 2  
• oefenmomenten: afnemen door een gespecialiseerde werkgroep van jouw top 3 benoemen en met feedback  
• kandidaten: erkennen het belang met voorbereiding van de sollicitatie

### op weg naar werk?

#### tips & tricks

voor en door mensen met een psychische kwetsbaarheid

Grachtstraat 11 - 1900 Leuven

26 maart 2020

van 9 tot 16 uur

### ENTREE workshops

Jongvolwassenen met een kankerdiagnose  
STUDEREN OF EEN JOB ZOEKEN?

THIS IS THE SIGN YOU'VE BEEN LOOKING FOR

### ENTREE workshops

20something met loopbaanadvies

Generatie 2: 'De wereld heeft met ons veel te maken'. Hoe je van deze generatie, dat heb je wellicht een ander idee van de toekomst dan de vorige generaties. Hoe je er om moet al die mogelijkheden en de toekomst die hier voor jou staat?

(11 maart - Leuven) (18 maart - Antwerpen) (25 maart - Brussel)

de eerste indruk

In het kader van de eerste indruk van een goede indruk. Het is belangrijk dat het is bij een sollicitatiegesprek. Je moet er op letten dat je een goede indruk maakt. Het is belangrijk dat je een goede indruk maakt. Het is belangrijk dat je een goede indruk maakt.

de eerste indruk

de eerste indruk

de eerste indruk

de eerste indruk

de eerste indruk

de eerste indruk

emino: voorbeelden workshops en opleidingen

pagina 51

pagina 51

pagina 51

pagina 51

pagina 51

pagina 51

## Talea cv-so

**Talea is een coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid met een sociaal oogmerk. Het bedrijf werd eind 2014 opgericht door de 4 vzw's van De Winning. Talea is gespecialiseerd in het groenbeheer en -aanleg van bedrijventerreinen.**

### samenwerking en participatie

Er werd gekozen voor een coöperatieve vennootschap omdat we sterk geloven in samenwerking tussen - en met mensen en bedrijven, maar ook in samenwerking tussen ondernemerschap, maatschappij en milieu. We zijn overtuigd dat participatie de beste manier is om te komen tot duurzame samenwerking. Klanten en medewerkers worden uitgenodigd om mee in het bad te springen door aandeelhouders te worden van Talea cv-so. Talea overlegt regelmatig met haar natuurlijke partner De Winning Maatwerk over aanbestedingen en uitvoering van werken in wisselende onderaanneming. Inmiddels werkt Talea al samen met een twaalfstal sociale bedrijven.



### sociaal oogmerk

Vanuit sociaal oogpunt wil Talea zoveel mogelijk duurzame jobs creëren en mensen laten doorstromen naar het reguliere arbeidscircuït. Daarnaast wil ze een duurzame dienstverlening uitbouwen door een 'design & build'-concept van duurzame en ecologische bedrijfsomgevingen met de natuur als inspiratiebron. Bij Talea zijn 8 mensen tewerkgesteld.

### biodiversiteit

Met de zin 'Talea produceert biodiversiteit' aan het begin van haar missie en visie, neemt de organisatie een duidelijk standpunt in: Talea gelooft dat je biodiversiteit kan creëren op plaatsen waar je het niet verwacht, namelijk op bedrijventerreinen en hun omgeving. Door het landschap van de omgeving ook door te trekken op bedrijventerreinen, ontstaan er migratiemogelijkheden en rustpunten voor plant en dier. Op deze manier kunnen ook bedrijven hun verantwoordelijkheid opnemen.

### focus voor de komende jaren

Voor de komende jaren zetten we in op:

- | een geografische verbreding van onze werking
- | een inhoudelijk verbreding naar zorgbedrijven
- | in de zorg voor biodiversiteit, gaan we nog een stap verder. en starten we met een extra dienst naar bedrijven Beeservice

## centrum duurzaam groen vzw

**Samen met het provinciebestuur Limburg, Hogeschool PXL en Limburg.net richtte De Winning in 2009 de vzw Centrum Duurzaam Groen op. Samen streven we naar een openbare ruimte waarin mens en omgeving in harmonie zijn en waarin welzijn, biodiversiteit en natuurwaarde geen holle begrippen vormen.**

Iedere partner speelt zijn rol binnen deze samenwerking. Het provinciebestuur van Limburg wil het groene karakter van de provincie versterken en streeft naar een klimaatneutrale provincie. De Hogeschool PXL neemt een leidende rol voor wat kennisontwikkeling en wetenschappelijke knowhow betreft. De Winning op haar beurt speelt als maatschappelijk verantwoord ondernemer een voortrekkersrol in opleiding en tewerkstelling op maat en dit met een specialisatie in de sector natuur, bos, landschap en ecologisch groen. Limburg.net tot slot, wil als afvalintercommunale afval vermijden door de keuze voor duurzaam groen.

### vormingen

Centrum Duurzaam Groen verzamelt en deelt kennis via vorming en advies aan gemeenten, bedrijven en particulieren. De vzw organiseert zowel studiedagen, open opleidingen als opleidingen op maat over bijvoorbeeld boomslepen met het trekpaard, natuurlijk tuinieren, groendaken, wilde bijen, werking en onderhoud van machines en gereedschappen...

Daarnaast organiseert ze ook nog de AMBER-workshop om afvalarme, duurzame en natuurvriendelijke tuinen te promoten.

### projecten

Met de hulp van partners en stakeholders zet Centrum Duurzaam Groen ook projecten op die helpen om de vergaarde kennis in de praktijk om te zetten en anderen te inspireren om hun leefomgeving op een duurzame manier te verbeteren.







Onder de businessunit ‘Duurzame Horeca’ zitten 3 bistro’s. Allemaal onder de vorm van coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid en sociaal oogmerk. In het Bestuursorgaan zetelen ook leden van andere organisaties zoals OC Sint-Ferdinand in Lummen, Asster in Sint-Truiden en de Broeders Alexianen in Tienen. Op die manier versterken wij ons netwerk ook binnen andere sectoren.

## de winning bovy CV-SO

Bistro Bovy bevindt zich op het binnenplein van domein Bovy in Heusden-Zolder. Iedereen is hier welkom voor een lekker streekbiertje, ijsje, pannenkoek, een kleine snack of een volwaardige maaltijd.

Het domein Bovy rond de bistro is een uitgestrekt wandelparadijs van 34 ha waar je geniet van de prachtige natuur van de Wijers. Er zijn verschillende wandelroutes, zoals het vlonderpad over en langs de vijvers. Bij het Hazenpad kan je je fantasie zijn werk laten doen bij de kunstige beelden. De Martin de Ijsvogeloute neemt je mee op verkenningstocht door het domein. Bistro Bovy is ook een erkend fietscafé en kan je bereiken via de fietsknooppunten 301 en 302. Verder is er een kinderboerderij, een imkerij, een hondenlosloopweide en een mooie speeltuin vlak naast de bistro.

## de winning vinne CV-SO

Bistro Het Vinne is te vinden in het gelijknamige provinciedomein in Zoutleeuw. Het domein Het Vinne is een natuurgebied van meer dan 100 ha en is een waar paradijs voor wie houdt van wandelen en/of vogeltjes spotten. Het Vinne ligt immers op een belangrijke vogeltrekroute en vanuit de kijktoren op het domein kan je zeldzame vogels zien.

Bistro Het Vinne is bovendien het vertrekpunt van verschillende wandelroutes die toegankelijk zijn voor kinderwagens en rolstoelen. Na de wandeling of een fietstocht (fietsknooppunten 48 en 191) kan je hier genieten van allerlei lekkers. Speciaal voor de kinderen is er een speelbos, een zintuigen-beleefpad en een Olympisch pad. Ondertussen genieten de volwassenen van al het lekkers in de bistro: een streekbiertje, een ijsje, een pannenkoek, een kleine snack of een volwaardige maaltijd.

## de winning martenshof CV-SO

Bistro Martenshof ligt in het schilderachtige dorpje Mettekoven, te midden van de Haspengouwse natuur en fruitbomen. De bistro is ondergebracht in een prachtig gerestaureerde vierkanthoeve met een mooie tuin. Aan de voordeur vertrekken vier Grand Cru wandelingen die de mooiste plekjes van de streek aandoen. Zeker tijdens de bloesemperiode en fruitoogst is het hier prachtig. Ook het fietsroute-netwerk (fietsknooppunten 161 en 163) loopt langs bistro Martenshof.

Het Martenshof biedt meer dan alleen lekker eten. Wie een paar dagen van de mooie streek wil genieten, kan er ook overnachten. In de hoeve is er een studio voor twee personen, een woning voor zes personen en twee woningen voor acht personen.

## GRI-4

We hebben dit duurzaamheidsrapport opgesteld op basis van de GRI-4 richtlijnen.

Volgende tabel geeft een overzicht van de GRI-4 indicatoren, die van belang zijn voor De Winning, alsook een verwijzing naar de pagina in dit document, waar deze indicatoren worden besproken.

### Strategie en analyse

|      |                                                                                                                     |   |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| G4-1 | Verklaring van de leidinggevende over het belang van duurzaamheid voor de organisatie en/of strategie hiervoor..... | 5 |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|

### Organsiatieprofiel

|       |                                                                                                                                  |           |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| G4-3  | Naam van de organisatie.....                                                                                                     | cover     |
| G4-4  | Voorstelling van de producten en/of diensten.....                                                                                | 6 - 7     |
| G4-5  | Locatie van het (hoofd)kantoor.....                                                                                              | 61        |
| G4-6  | Land waar de organisatie actief is (en aantal indien meerdere).....                                                              | 11, 61    |
| G4-7  | Eigendomsstructuur en rechtsvorm.....                                                                                            | 8 - 13    |
| G4-8  | Afzetmarkt (geografische verdeling, sectoren die worden bediend en soorten klanten/begunstigden).....                            | 8, 11, 12 |
| G4-9  | Omvang van de organisatie (bv. het aantal werknemers, totale omzet, aantal verwerkte producten of geleverde diensten, enz.)..... | 16, 18    |
| G4-10 | Verdere informatie over werknemers: type contract (vast, interim, zelfstandig), geslacht, enz. ....                              | 18 - 22   |
| G4-11 | Percentage werknemers die onder de cao vallen.....                                                                               | 18        |
| G4-12 | Beschrijving van de keten waarin de organisatie actief is (voor de belangrijkste producten/diensten).....                        | 28 - 45   |
| G4-13 | Significante veranderingen tijdens de verslagperiode wat betreft omvang, structuur of eigendom.....                              | 6, 7      |
| G4-14 | Beschrijving toepassing ‘voorzorgprincipe’.....                                                                                  | /         |
| G4-15 | Overzicht van labels of charters die de organisatie heeft.....                                                                   | 15        |
| G4-16 | Overzicht van organisaties, initiatieven of platformen waar de organisatie lid van is.....                                       | 26 - 50   |

### Identificatie van materiële MVO-thema’s en afbakening

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                |                         |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| G4-17 | Toepassingsgebied van het verslag (uit welke entiteiten bestaat de organisatie en worden ze allemaal meegenomen in het verslag).....                                                                                                                           | 8 - 13                  |
| G4-18 | Beschrijving tot stand komen van rapport.....                                                                                                                                                                                                                  | 5                       |
| G4-19 | Overzicht materiële duurzaamheidsthema’s.....                                                                                                                                                                                                                  | 30, 31, 33, 37, 40 - 43 |
| G4-20 | Overzicht materiële thema’s die intern gelden.....                                                                                                                                                                                                             | 30, 31, 33, 37, 40 - 43 |
| G4-21 | Overzicht materiële thema’s die extern gelden.....                                                                                                                                                                                                             | 30, 31, 33, 37, 40 - 43 |
| G4-22 | Uitleg over de gevolgen van eventuele herformuleringen van eerder verstrekte informatie (bv. fusies, overnames, verandering van het referentiejaar of verslaggevingsperiode en veranderingen met betrekking tot de aard van activiteiten of meetmethoden)..... | /                       |
| G4-23 | Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslagperiodes ten aanzien van reikwijdte afbakening of meetmethoden die voor het verslag zijn toegepast.....                                                                                              | /                       |

### Overleg met belanghebbenden

|       |                                                                                                                                     |         |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| G4-24 | Lijst van groepen belanghebbenden die de organisatie heeft betrokken (overheid, werknemers, klanten, lokale gemeenschap, enz.)..... | 26 - 27 |
| G4-25 | Basis voor inventarisatie en selectie van belanghebbenden die moeten worden betrokken.....                                          | 26 - 27 |

G4-26

Beschrijving aanpak stakeholderdialoog (frequentie, etc.).....

5, 6, 7, 26, 27, 42 - 48

G4-27

Belangrijkste opmerkingen en verwachtingen van stakeholders en hoe de organisaite hiermee omgaat .....

5, 6, 7, 26, 27, 42 - 48

Verslagprofiel

G4-28

Verslagperiode (bv. fiscaal jaar of kalenderjaar) waarop de verstrekte informatie betrekking heeft.....

titelblad

G4-29

Datum van het meest recente verslag.....

55

G4-30

Verslaggevingscyclus.....

jaarlijks

G4-31

Contactpunt voor vragen over het verslag en de inhoud hiervan.....

55

G4-32

Niveau van rapport of verwijzing naar externe verificatie.....

/

G4-33

Beleid rond externe verificatie.....

/

Beheerstructuur

G4-34

Beschrijving van de bestuursstructuur van de organisatie.....

12 - 13

Ethiek en integriteit

G4-56

Beschrijving van de waarden, (gedrags)normen, principes van de organisatie

8 - 11

Economische prestaties

[ Standaardindicatoren ]

G4-EC1

Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd.....

16

G4-EC4

Financiële hulp ontvangen van de overheid (alle vormen van overheidssteun)

16

[ Specifieke indicatoren ]

EXTRA

Verbetering openbare ruimte, aantrekkelijkheid voor bewoners, investeerders, toeristen, enz. ....

46 - 47

Milieuprestatie-indicatoren

[ Standaardindicatoren ]

G4-EN3

Energieconsumptie binnen de organisatie.....

24

G4-EN5

Energie-intensiteit.....

24

G4-EN6

Reductie van energieconsumptie.....

25

G4-EN23

Type afval en hoeveelheid.....

/

G4-EN30

Impact van transport op het klimaat.....

36

G4-EN31

Uitgaven om milieu-impact te verminderen.....

25, 32 - 33, 36 - 42

[ Specifieke indicatoren ]

G4-EN1

Materiaalverbruik.....

/

G4-EN2

Percentage gebruikte materialen dat bestaat uit gerecycleerde bronnen.....

25, 36, 42, 52

G4-EN11

Locaties die de organisatie bezit, huurt, beheert of grenst aan gebieden met hoge biodiversiteit.....

/

G4-EN12

Impact van de organisatie op de biodiversiteit.....

25, 34 - 37

G4-EN13

Hoe beschermt de organsiatie de biodiversiteit en op welke wijze.....

25, 34 - 37

G4-EN14

Geef aan of de organisatie te maken heeft met bedreigde dier- en plantensoorten.....

25, 36, 45, 52

G4-EN15

Uitstoot van broeikasgassen.....

20, 23, 24, 36, 42

G4-EN19

Welke initiatieven neemt de organisatie om de uitstoot van broeikasgassen terug te dringen.....

20, 23, 24, 36, 42

Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk

G4-LA1

Aantal werknemers en hun kenmerken (geslacht, leeftijd, arbeidshandicap, enz.). Geef daarbij het verloop aan (in- en uitstroom).....

18 - 21

EXTRA

Kwaliteit van arbeid.....

/

G4-LA6

Type en aantal arbeidsongevallen, aantal dagen afwezigheid, absentelisme.....

21 - 23

G4-LA9

Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteedt aan opleidingen, onderverdeeld naar werknemerscategorie.....

20

G4-LA10

Programma's voor competentie management en levenslang leren.....

20

G4-LA11

Percentage werknemers dat regelmatig wordt ingelicht omtrent prestatie- en loopbaanontwikkeling.....

28 - 29

G4-LA12

Overzicht beheerstructuren en procentuele verdeling naar geslacht, leeftijd, minderheidsgroepen.....

19 - 20

Maatschappij

G4-SO2

Positieve lokale impact (aanbieden van werk aan lokale mensen, gekoppeld aan lokale noden.).....

18 - 20, 34 - 47

Het MVO-paspoort volgens de sociale economie geeft de thema's weer die in dit verslag uitvoerig worden beschreven.

| categorie    | economisch                                                                                                                                                                                                                                      | milieu                                                                                                                                                                                                                                             |                                                             |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| aspecten     | <div><div></div> economische prestaties</div> <div><div></div> indirecte economische afspraken</div>                                                                                                                                            | <div><div></div> energie</div> <div><div></div> afvalwater en afval</div> <div><div></div> algemeen</div> <div><div></div> biodiversiteit</div> <div><div></div> emissies</div> <div><div></div> transport</div> <div><div></div> materialen</div> |                                                             |
| categorie    | sociaal                                                                                                                                                                                                                                         | maatschappij                                                                                                                                                                                                                                       | productverantwoordelijkheid                                 |
| subcategorie | arbeidsomstandigheden en volwaardig werk                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                             |
| aspecten     | <div><div></div> werkgelegenheid</div> <div><div></div> verhouding werkgever en -nemer</div> <div><div></div> gezondheid en veiligheid</div> <div><div></div> opleiding en onderwijs</div> <div><div></div> diversiteit en gelijke kansen</div> | <div><div></div> lokale gemeenschap</div>                                                                                                                                                                                                          | <div><div></div> gezondheid en veiligheid van klanten</div> |



afkortingen

|              |                                                            |
|--------------|------------------------------------------------------------|
| <b>AMA</b>   | Arbeidsmatige Activiteiten                                 |
| <b>ANB</b>   | Agentschap Natuur en Bos                                   |
| <b>AZ</b>    | Arbeidszorg                                                |
| <b>BIS</b>   | Beroepsinlevingsstage                                      |
| <b>BU</b>    | Business Unit                                              |
| <b>BUM</b>   | Business Unit Manager                                      |
| <b>BUSO</b>  | Buitengewoon Secundair Onderwijs                           |
| <b>BVS</b>   | Beroepsverkennde Stage                                     |
| <b>CPBW</b>  | Comité voor Preventie, Bescherming en Welzijn op het Werk  |
| <b>cv-so</b> | Coöperatieve vennootschap - sociaal oogmerk                |
| <b>DZH</b>   | duurzaamheid                                               |
| <b>EFQM</b>  | European Foundation for Quality Management                 |
| <b>FAVV</b>  | Federaal Agentschap voor de veiligheid van de voedselketen |
| <b>GRI</b>   | Global Reporting Initiative                                |
| <b>HR</b>    | Human Resources                                            |
| <b>IAO</b>   | Innovatieve Arbeids Organisatie                            |
| <b>IBO</b>   | Individuele Beroepsopleiding                               |
| <b>IFEC</b>  | Instituut voor functieclassificatie                        |
| <b>LDE</b>   | Lokale Diensten Economie                                   |
| <b>M</b>     | Manager                                                    |
| <b>MVO</b>   | Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen                     |
| <b>NEC</b>   | Normaal Economisch Circuit                                 |
| <b>OC</b>    | Orthopedagogisch Centrum                                   |
| <b>OCMW</b>  | Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn              |
| <b>OR</b>    | OndernemingsRaad                                           |
| <b>PBM</b>   | Persoonlijke Beschermingsmiddelen                          |
| <b>PK</b>    | PaardenKracht                                              |
| <b>PXL</b>   | Professionals & Excellence                                 |
| <b>SALK</b>  | Strategisch Actieplan Limburg in het Kwadraat              |
| <b>SE</b>    | Sociale Economie Limburg                                   |
| <b>SDG</b>   | Sustainable Developmont Goals                              |
| <b>UCLL</b>  | University Colleges Leuven-Limburg                         |

|                |                                                                 |
|----------------|-----------------------------------------------------------------|
| <b>VAPH</b>    | Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap                |
| <b>VDAB</b>    | Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding      |
| <b>VIVO</b>    | Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit  |
| <b>VKW/VIG</b> | Verbond van Katholieke Werkgevers / Vereniging industriële Genk |
| <b>VN</b>      | Verenigde Naties                                                |
| <b>VOP</b>     | Vlaamse OndersteuningsPremie Orthopedagogisch Centrum           |
| <b>VTE</b>     | Voltijdse Equivalente                                           |
| <b>VUIST</b>   | Vallen, Uitglijden, Struikelen                                  |
| <b>vzw</b>     | Vereniging Zonder Winst                                         |

contact

**De Winning Lummen**  
Sint-Ferdinandstraat 1  
3560 Lummen  
t. 013 531 159  
info@dewinning.be

**De Winning Kortenen**  
Leedse Vroente 6  
3472 Kersbeek-Miskom  
t. 013 531 159  
info@dewinning.be

**bistro Het Vinne**  
Ossenwegstraat 70  
3440 Zoutleeuw  
t. 011 725 705  
bistrohetvinne@dewinning.be

**De Winning Genk**  
Troisdorflaan 19  
3600 Genk  
t. 013 531 159  
info@dewinning.be

**koffiehuys en bakkerij ComPani**  
Dorpstraat 45  
3530 Houthalen-Helchteren  
t. 011 946 079  
compani@dewinning.be

**bistro Bovy**  
Galgeneinde 22  
3550 Heusden-Zolder  
t. 011 723 745  
bistrobovy@dewinning.be

**De Winning Hechtel-Eksel**  
Zandstraat 3/9  
3941 Hechtel-Eksel  
t. 013 531 159  
info@dewinning.be

**eetkafee De Winning**  
Sint-Ferdinandstraat 1  
3560 Lummen  
t. 013 307 877  
karwij.lummen@dewinning.be

**bistro Martenshof**  
Mettekovenstraat 2  
3870 Mettekoven  
t. 011 725 768  
bistromartenshof@dewinning.be

www.dewinning.be

**suggesties, vragen of opmerkingen?**  
Cindy Vanvelthoven | t. 0498 116 211  
cindy.vanvelthoven@dewinning.be

**verantwoordelijke uitgever**  
Filip Vanlommel  
**coördinatie**  
Cindy Vanvelthoven  
**vormgeving**  
Gert Poelmans

opgemaakt juni 2021 | digitaal beschikbaar via www.dewinning.be of op aanvraag via cindy.vanvelthoven@dewinning.be

  
**de winning**  
kracht van sociaal ondernemerschap



[www.dewinning.be](http://www.dewinning.be)

