

WIJ ZIJN

DOENERS

EN MAKEN DE WERELD BETER,

LEKKERDER

EN GROENER !



de winning

**DUURZAAMHEIDSRAPPORT 2022**

**Ilyas Khotwal wil ooit  
chef-kok worden.** | pag. 15

**Johnny Volders: "We zor-  
gen voor onze  
collega's!"** | pag. 28

**; ) Achter de glimlach van Esther Hertogen** | pag. 18

**Kris Cuppens: "het verhaal  
van de winning klopt  
helemaal."** | pag. 39

**Guy Vangerven "Respect  
voor elkaar is belang-  
rijk."** | pag.44

**PILOOTPROJECT: natuur  
onder hoogspanningslijn**  
| pag. 48

**VAN DE TUIN NAAR DE  
HOEVEWINKEL** | pag. 56

# KRACHT VAN SOCIAAL ONDERNEMERSCHAP

## inhoud

<b>1. voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>2. jaaroverzicht</b>	<b>6 - 7</b>
<b>3. De Winning groep</b>	<b>8 - 15</b>
missie   visie   waarden	8 - 9
strategie	10
waar vind je ons	11
organisatie	11 - 13
erkenningen	14
<b>4. De Winning in cijfers</b>	<b>16 - 33</b>
winning cijfers	16 - 17
personeel	19 - 23
veiligheid en gezondheid	24 - 25
ecologische voetafdruk	27 - 29
duurzame, maatschappelijke acties	30 - 33
<b>5. onze werking</b>	<b>34 - 55</b>
onze engagementen	34
personeelsbeleid	36 - 38
Groendoeners	40 - 49
KarWij	50 - 57
<b>6. voor een betere wereld</b>	<b>58</b>
<b>7. partnerschappen</b>	<b>60 - 65</b>
Talea cv-so	61
duurzame horeca	62 - 63
emino	64
Centrum Duurzaam Groen vzw	65
<b>GRI-4 index</b>	<b>66 - 68</b>
<b>afkortingen</b>	<b>69</b>
<b>contact</b>	<b>70</b>

1

# VOORWOORD

Een sociale en ecologische impact realiseren. Dat is het voornaamste doel van De Winning. Het middel daartoe is een gezonde bedrijfsvoering. Maar dat moeten we doen met steeds minder overheidsmiddelen waardoor we meer dan ooit financieel zelfvoorzienend moeten zijn. En dat in een complexe omgeving die alsmaar sneller wijzigt.

Het is een steeds grotere uitdaging om de drie factoren **mens, planeet en economie** in evenwicht te houden.

De Winning zoekt daarom naar sociaal innovatieve concepten. De opstart van coöperatieve vennootschappen in de groensector en horeca is daar een voorbeeld van. Via partnerschappen zoeken we mogelijkheden voor inclusieve tewerkstelling van kwetsbare doelgroepen: rechtstreeks in de vennootschap of onrechtstreeks door producten en diensten van De Winning af te nemen. Tegelijkertijd innoveren we met activiteiten die een impact hebben op duurzaam landgebruik en voeding.

Maar net zoals in ons maatwerkbedrijf is het een uitdaging om het evenwicht in de gaten te houden. We kiezen heel bewust om niet te denken in termen als volume, laagste prijzen, concu-

**'SOCIALE ONDERNEMERS  
HEBBEN ALS PRIMAIR DOEL  
HET REALISEREN VAN SOCIAAL MAATSCHAPPELIJKE IMPACT.**

**MAAR MET HET HUIDIGE ECONOMISCH  
EN BELEIDSMATIGE DENKEN IS DAT**

**VERDOMD MOEILIJK.'**

rentie of winstmaximalisatie. De sociaal maatschappelijke impact staat voorop, met een correcte marge voor de producent, aandacht voor mensen, weten wat je koopt, betaalbare energie, meer biodiversiteit.

Een transitie naar een andere economie is meer dan eens nodig. Zoals Jan Rotmans het verwoordt in zijn boek 'Omarm de chaos': we zijn niet in een tijdperk van verandering, maar in een verandering van tijdperk en enige twijfel is dan des mensen.

De voorbije jaren waren niet makkelijk voor De Winning als waar-

degedreven organisatie. We sloten 2022 met een zwaar negatief cijfer af. We staan voor moeilijke strategische maar ook ethische vragen.

Het doet me denken aan het verhaal 'De rijke bramenplukker' van Godfried Bomans. Veel mensen zien de rijkdom van onze natuur niet meer omdat ze enkel bezig zijn met centen. Het is aan ons, sociale ondernemers, om daar niet aan toe te geven maar om te blijven werken aan de verbinding tussen mens, planeet en economie! Ook al voelt het vaak als rommelen in de marge, ik ben ervan overtuigd dat we pionieren naar een waarden economie waar centen enkel het middel zijn, niet het doel.



**blijven werken aan de verbinding tussen mens, planeet en economie**

directeur Filip Vanlommel

# JAAROVERZICHT

■ We lanceerden het merk Groendoeners, een nieuwe branding voor onze afdeling Natuur & Groen.

■ Samen met TWI werken we aan het project 'biodiversiteitsrevolutie'. Talea en De Winning zijn partner en werkten het concept van 'doorstroom' en 'biodiversiteit op plaatsen waar je het niet verwacht' uit in de Brusselse context.

■ We bereidden de opening voor van Bistro de borre, een uniek concept en een bijzondere samenwerking tussen de gemeente Bierbeek, Zorggroep Sint-Kamillus en De Winning.

■ Onze visie voor het Masterplan Campus Sint-Ferdinand kreeg vorm.

## JANUARI

## NOVEMBER

■ We ontvingen de Sustainability Awards voor ons Duurzaamheidsverslag van 2021. We waren trots op de erkenning en wonnen in de categorieën 'verslag met de meeste impact' en 'creativiteit en originaliteit'.

## OKTOBER

■ Gastcollege over sociaal ondernemen aan HEC U Liège.

■ Netbeheerder Elia en De Winning startten een uniek pilootproject, 'natuurbehoud onder hoogspanningslijn', op in Hechtel-Eksel. Zie ook pagina 43.

# 2022

■ Directeur Filip Vanlommel gaf een inspirerende Tedtalk op het Connecting Nature Congres.

## APRIL

■ We werkten verder aan de visie voor het Masterplan Campus Sint-Ferdinand.

■ We namen deel aan de netwerbeurs 'Neem een hoge vlucht met sociale economie' op Droneport Sint-Truiden.

## MEI

## JUNI

■ Minister Brouns bracht een bezoek aan onze locatie in Genk.

## JULI

■ We verzorgden een keynote tijdens de Zomeruniversiteit van Beweging.net over het omgaan met actuele uitdagingen.

## SEPTEMBER

■ We openden Bistro de borre in Bierbeek.

■ Vlaams parlementslid Karolien Grosemans kwam een handje toesteken in het kader van #vokazomerstages.

■ We organiseerden het Groendoeners-event 'Blij om in het groen te zijn', met een stakeholderoverleg en inspirerende sprekers Louis De Jaeger en Ignace Schops.

■ In 2022 hebben we bij De Winning gewerkt aan goed bestuur. We hebben aanbevelingen en een actieplan ontwikkeld om de samenstelling en vaardigheden van ons bestuur aan te pakken, onder begeleiding van febecoop.

■ We ontvingen voor de tweede maal het VOKA Charter voor Duurzaam Ondernemen.

■ Personeelsfeest in Bokrijk.

# DE WINNING GROEP



VZW  
de winning  
maatwerk

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

CV-SO  
bistro  
de borre

## missie

De Winning is een groep van 3 vzw's en 5 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, voedingsproductie en natuur- en landschapsbeheer. Daarbij horen ook zes 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 en 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!

2022 werd een moeilijk jaar voor De Winning: de terugval van korte keten na corona, de krapte op de arbeidsmarkt, duurdere loonkosten, stijgende grondstofprijzen, het beleid rond landbouw, het terugvallen van subsidies ...Daarom zijn we onze strategie voor de volgende jaren grondig aan het bekijken en aan het bijsturen.

## 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 35.

## 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 op basis van input van alle medewerkers, afgeleid van onze missie, visie en strategie en 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.



## organisatiestructuur

De Winning bestaat uit 3 vzw's die nauw met elkaar verbonden zijn:

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

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 mee 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).

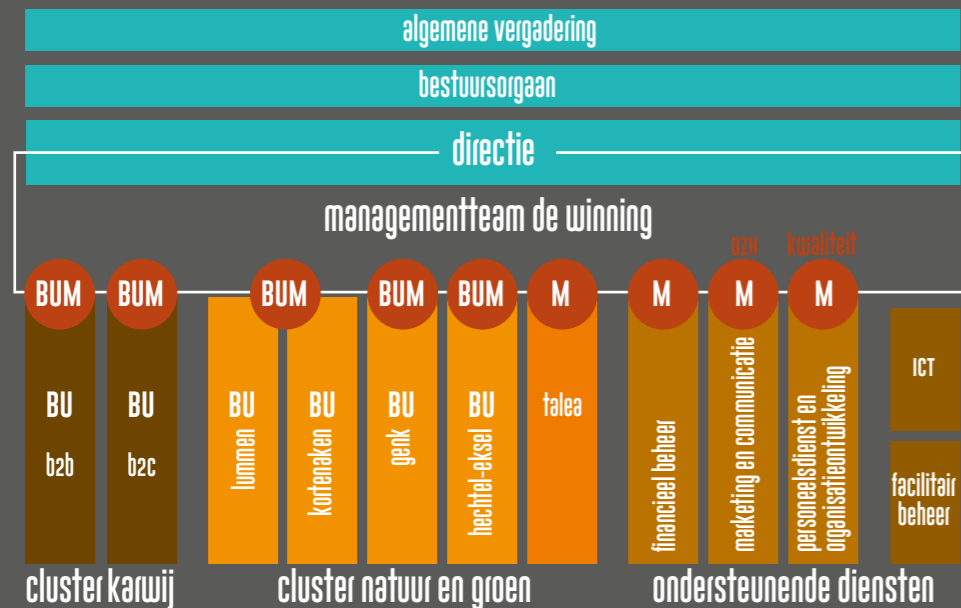
De verfijnde versie kan je hieronder terugvinden. Aan het hoofd van elke businessunit (BU) staat een businessverantwoordelijke. Het managementteam

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 smaakmakers en Groendoeners. Cluster KarWij (voeding & landbouw en duurzame horeca) is opgesplitst in twee luiken: business-to-business en business-to-consumer. De Groendoeners vind je in de vestigingen in Genk, Lummen, Kortenaken 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, 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 december 2021 zijn we gestart met een oefening rond goed bestuur. We gebruikten daarvoor de zelfscan 'Goed Bestuur' van de Koning Boudewijnstichting en Verso. Zowel de raad van bestuur als het managementteam voerden de scan uit. De resultaten werden samengelegd en besproken, met als resultaat een rapport met aanbevelingen. Op deze manier deden de raad van bestuur en het management aan zelfreflectie. Het doel van deze oefening is om een discussie op gang te trekken over de eigen werking. Het biedt ook een kans om De Winning te vergelijken met andere organisaties in de social-profitsector.

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 2022 kwam het Bestuursorgaan vijf keer bijeen. Alle mandaten van het Bestuursorgaan zijn onbezoldigd.

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

In 2022 kwam de algemene vergadering twee keer samen.

### 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

## 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



- Erkenning arbeidszorg
- AMA (erkenning begeleider arbeidsmatige activiteiten)



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



- Recognised as a 3-star organisation using the EFQM Model



- FAVV
- Erkend hoeveproducent



- Erkend bosexploitant



- Vergunning 'groenezorginitiatief'
- Vergund 'zorgaanbieder'



- Laureaat VOKA Charter Duurzaam Ondernemen 2021

KARWIJ SMAAKMAKER

## ILYAS KHOTWAL

### “OOIT WIL IK CHEF-KOK ZIJN”

**Ilyas Khotwal ontvluchtte twee jaar geleden als onbegeleide minderjarige het Talibanregime in Afghanistan. Vandaag werkt hij als keukenhulp in bistro Bovy. Hij droomt ervan ooit chef-kok te zijn.**

In 2021 betaalde Ilyas een mensensmokkelaar om hem uit Afghanistan te krijgen. Hij was amper 17 jaar, maar dat was oud genoeg voor de Taliban om hem als verdacht individu te beschouwen. Zijn vader is al langer vermist, net als zijn oudere broer. “Die vocht in het Afghaanse leger”, vertelt Ilyas in verbazend vlot Nederlands. “Toen de Taliban de macht greep, zijn ze mijn broer komen halen. We hebben geen idee waar hij is. Misschien in de gevangenis.”

#### VLUCHTEN VOOR DE OORLOG

Zijn vluchtroute bracht hem tot in Brussel. Eén nacht sliep hij op straat, om zich de volgende dag aan te melden in het opvangcentrum Klein Kasteeltje. Ilyas bleef een maand in Brussel, toen kwam er een plaatsje voor hem vrij in opvangcentrum De Bark in Heusden-Zolder. Hij kon aan het werk in bistro Bovy, aanvankelijk als afwasser in de keuken. “Ik heb een opleiding van zes maanden gevolgd bij de VDAB en mag nu ook meehelpen in de keuken. Meestal beman ik de koude keuken en kuis de sla, snij tomaatjes en komkommers. Maar af en toe sta ik ook aan de warme kant.”

#### CHEF-KOK WORDEN

Ilyas droomt ervan om chef-kok te worden. “Ik wil nog een opleiding volgen of misschien terug naar school gaan. Misschien kan ik hier bij De Winning wel aan de slag als chef, of elders. Maar ik moet nog even wachten, ik heb nog geen verblijfskaart voor België. Als dat in orde is, begin ik er aan.”



# WINNING CIJFERS

**De financiële cijfers zijn een optelsom van de 3 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 31/12/2021	actual 31/12/2022	afwijking %
omzet	6.054.071	6.817.904	+12.62 %
subsidies	4.355.759	5.153.572	+18.32 %
andere bedrijfsopbrengsten	835.605	907.327	+ 8.58 %
<b>bedrijfsopbrengsten</b>	<b>11.245.435</b>	<b>12.878.803</b>	<b>+ 14.52 %</b>
grondstoffen	887.188	1.120.076	+ 26.25 %
goederen & diensten	1.923.437	2.286.033	+ 18.85 %
bezoldigingen	7.603.907	9.214.691	+ 21.18 %
afschrijvingen	711.931	644.936	- 9.41 %
andere bedrijfskosten	20.862	41.351	- 98.21 %
<b>bedrijfskosten</b>	<b>11.152.325</b>	<b>13.307.087</b>	<b>+ 19.32 %</b>
<b>bedrijfsresultaat</b>	<b>93.110</b>	<b>- 428.284</b>	

## enkele vaststellingen

Door de inflatie naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne werden we geconfronteerd met zes loonindexaties die we niet of onvoldoende hebben kunnen doorrekenen in onze prijssetting van de Groendoeners en KarWij producten. Deze stijging van loonkosten werd slechts gedeeltelijk gecompenseerd door loonsubsidies.

Het overheidsbeleid nam bovendien nog een aantal andere maatregelen die een bijkomende negatieve impact hadden op de loonkosten.

De enorme prijsstijging van grondstoffen, energie en andere goederen en diensten zorgden voor meer bedrijfskosten. Dit resulteert in een negatief bedrijfsresultaat van -428.284 euro.

## FINANCIËLE RAPPORTERINGCYCLUS



KARWIJ SMAAKMAKER

ESTHER HERTOGEN

## ACHTER DE GLIMLACH ;)

**“Drie koffies en een latte? Komt eraan!” De koffies van Esther 's Hertogen (32) in bistro Bovy, komen altijd met een warme glimlach erbij.**

“Begrijp je me goed? Mijn ouders zeggen me vaak dat ik wat duidelijker moet praten”, zegt Esther een beetje verontschuldigend. Haar verstandelijke beperking zet geen rem op haar geestdrift, want Esther praat gretig en veel. Ze is altijd blij als ze op donderdagnamiddag in bistro Bovy het horecateam komt versterken.

Op andere dagen werkt ze in Koffiehuis ComPani, als vrijwilliger in het rusthuis van Heusden-Zolder of in het asielcentrum van Sint-Truiden. Bij De Winning is ze aan de slag onder het AMA-sta-tuut, ofwel ArbeidsMatige Activiteiten in de sociale economie. Voorheen heette dat Arbeidszorg. “Ik ben heel graag bezig. Tijdens de coronapandemie liep ik de muren op. Ik wil iets om handen hebben”, zegt ze.

### “DAT WILDE IK ALTIJD AL DOEN”

“Ik woon in Houthalen-Helchteren, waar ook koffiehuis ComPani is. De zaak opende er op 15 december 2015 en die eerste zaterdag mocht ik al mee helpen. Ik vond dat gewoon super. Toen De Winning ComPani in 2018 heeft overgenomen, ben ik gewoon gebleven. En toen Anja (van ComPani, red.) me vroeg of ik ook hier in bistro Bovy wilde helpen, was ik dolblij. Natuurlijk! Drankjes maken, koffie zetten, glazen afspoelen. Dat wilde ik altijd al doen.”

## personeelsbestand per 31/12/2022

afkortingen zie pagina 69

VTE	2021	2022	
werkvloerbegeleiders en trajectbegeleiders	40,42	38,90	
administratie en management	21,14	21,62	
<b>bedienden</b>	<b>61,56</b>	<b>60,52</b>	↓
VZW de winning werk en zorg	1,00	0	
VZW de winning lokale diensteneconomie	38,20	39,00	
VZW de winning maatwerk	158,02	165,05	
<b>arbeiders</b>	<b>197,22</b>	<b>204,05</b>	↑
<b>totaal aantal contractuelen [ A ]</b>	<b>258,78</b>	<b>264,57</b>	↑
<b>trajecten onder verschillende statuten binnen De Winning</b>			
medewerkers via OCMW (art. 60)	20	22	
aantal personen in arbeidszorg	62	61	
aantal personen met BIS	0	0	
aantal personen met BVS en activeringsstages	26	78	
aantal personen in een ander ander soort stage	26	5	
aantal personen als jobstudent	3	12	
vrijwilligers	-	20	
<b>totaal aantal niet-contractuelen [ B ]</b>	<b>137</b>	<b>198</b>	↑
<b>totaal aantal personeelsleden [ A + B ]</b>	<b>392,78</b>	<b>462,57</b>	↑

■ Het aantal contractuelen blijft ongeveer stabiel. We hebben een uitbreiding gekregen van het contingent voor vzw De Winning maatwerk.

■ Het aantal doelgroepstages is gestegen. Dit toont aan dat we heel sterk inzetten op invulling van ons contingent.

■ We hebben een vrijwilligerspolicy opgesteld in 2022. Dit heeft geleid tot een betere registratie en aanwerving van nieuwe vrijwilligers.

■ De stijging van het totaal aantal personeelsleden is te verklaren door veel meer stages en het meetellen van de vrijwilligers.

# kerncijfers in personen

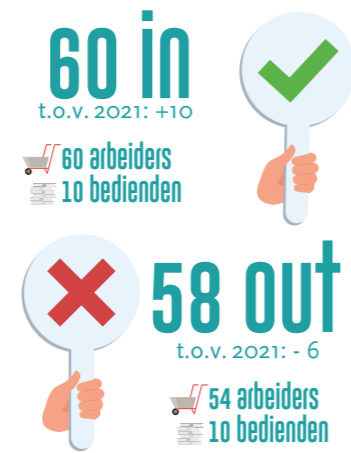
Het personeelsbestand bleef op hetzelfde niveau als het jaar voordien, maar ook in 2022 speelde de krapte op de arbeidsmarkt ons parten. Onze vacatures geraakten moeilijk ingevuld. Wat het personeelsverloop betreft: het aantal nieuwe medewerkers bleef ongeveer gelijk aan het aantal vertrekkende werknemers.

## PERSONEELSBESTAND

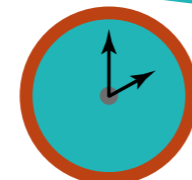
aantal personen



## PERSONEELSVERLOOP



## LEEFTIJD

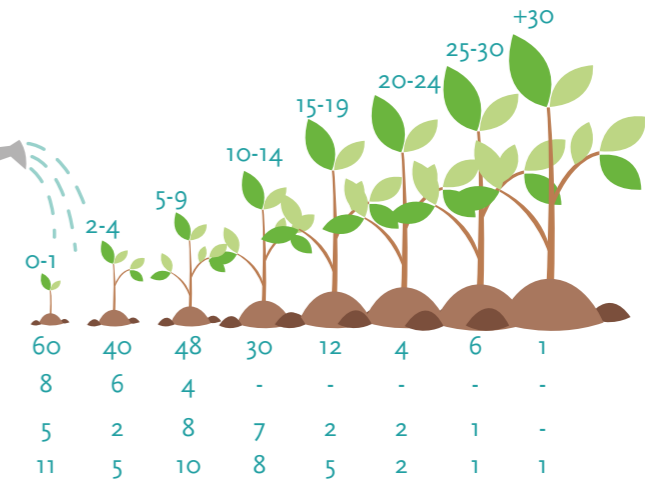


-20	1	0
20-24	11	1
25-29	22	1
30-34	26	4
35-39	29	11
40-44	26	19
45-49	29	11
50-54	27	13
55-59	29	6
60+	20	4

## ANCIËNNITEIT

personen t.o.v. dienstjaren

201 arbeiders doelgroep  
18 arbeiders niet-doelgroep  
27 administratie & management  
43 monitoren & trajectbegeleiders



## OPLEIDING

**898,55 uren opleiding**  
aan 75 personen

39 bedienden + 33 arbeiders  
+ 1 arbeidszorgver + 2 andere

8,5 uren per arbeider  
15,2 uren per bediende



### jaarlijks terugkerende opleidingen

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

### specifieke thema's

- communicatiestrategie voor nieuwe vrijwilligers
- communiceren als duurzame onderneming: interne communicatie
- living soil academy
- werk- en zorgdecreet
- decreet individueel maatwerk

### interne opleidingen

- groenonderhoud
- gebruik en onderhoud van materialen

## LAND VAN HERKOMST



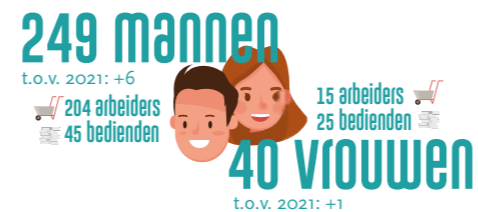
**92,7 % belgen**  
t.o.v. 2021: + 0,5 %

**3,1 % europeanen**  
t.o.v. 2021: - 0,8 %

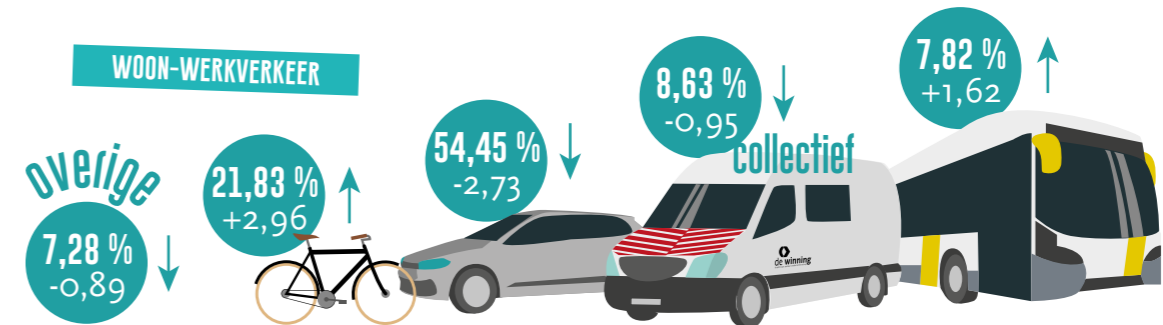
**4,5 % niet-europeanen**  
t.o.v. 2021: - 0,6 %

## PERSONEELSBESTAND

gender



## WOON-WERKVERKEER



Onze fietsacties die we organiseren werpen hun vruchten af. Sinds 2019 zien we onder de fietsers een totale stijging van 5,83 %.

## DOORSTROOM



### 3 personen / week op de ladder

■ In 2022 startten op onze werkvloeren 157 unieke personen op als vrijwilliger, schoolstage, artikel 60'er, AMA, LDE'er of maatwerker. Dat betekent dat elke week ongeveer 3 personen een nieuwe start en kans krijgen.

■ 52 personen maakten een wisseling tussen de statuten AMA, stage, artikel 60, LDE en maatwerk.

■ 9 personen hiervan stroomden door naar het normaal economisch circuit.

■ 5 personen hiervan stroomden van AMA door naar betaald werk binnen maatwerk.

## ABSENTEÏSME



# +0,99 %

absenteïsme arbeiders t.o.v. 2021

 **arbeiders 21,54 %**  
 **bedienden 5,78 %**

■ Het absenteïsmecijfer voor arbeiders (21,54%) is hoog, omdat we ook langdurige zieken (> 1 jaar) en progressieve tewerkstellingen in het absenteïsmecijfer meetellen. We willen deze personen niet uit het oog verliezen, en blijven hen opvolgen.

■ Het absenteïsmecijfer met loonkost is 5,78%. Hiertegenover staan 22.946 uren, oftewel 3019 mandagen. Dit cijfer is in 2022 nagenoeg hetzelfde als in 2021. Het invoeren van maaltijdcheques in 2021 heeft dus weinig impact op ons absenteïsmecijfer gehad. Rond het thema absenteïsme gaan we in 2023 aan de slag.

■ Binnen vzw maatwerk blijft het absenteïsmecijfer ongeveer hetzelfde. Binnen LDE zien we een stijging, voornamelijk van langdurige zieken. We houden onze plaatsen zo goed mogelijk ingevuld, in kader van het decreet individueel maatwerk dat eraan komt in 2023.

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

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 werkbegeleiders en trajectbegeleiders analyses maken, conclusies trekken en acties ondernemen.

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).

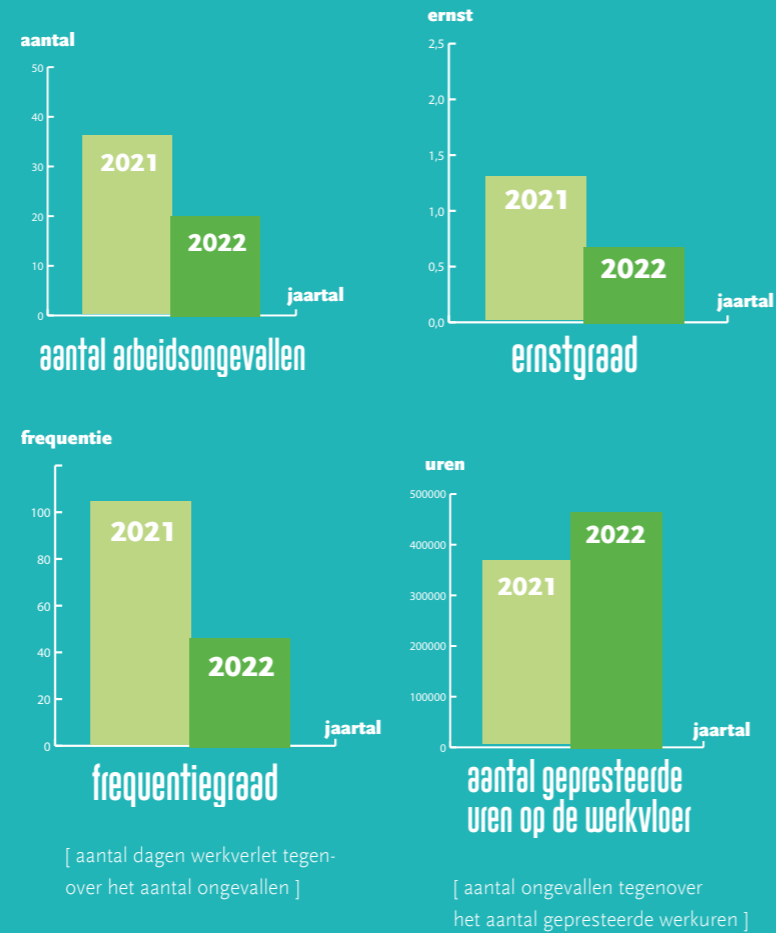
## veiligheid en gezondheid

In 2022 kenden we bij De Winning groep 20 arbeidsongevallen op een totaal van 461.280 arbeidsuren.

De belangrijkste oorzaken van deze arbeidsongevallen waren:

- vallen, uitglijden en struikelen [ 7 ]
- onoplettendheid [ 2 ]
- ongevallen met materialen [ 2 ]
- overbelasting [ 1 ]
- wespen [ 1 ]
- oogletsel [ 2 ]
- contusie [ 5 ]

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



## 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.

## de belangrijkste preventieve acties

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

- **Duidelijke signalisatie:** op werven en voertuigen, infofiches voor de werknemers
- **Sensibilisering rond arbeidsongevallen:** opmaken en bespreken van een arbeidsongevallenanalyse. Deze analyse wordt bijgestuurd in overleg met de werkvloerbegeleiders.
- **Ergonomisch werkmateriaal:** we kiezen voor nieuwe machines op batterijen. Ze zijn eenvoudiger in gebruik, veel lichter, maken minder lawaai en er komen geen uitlaatgassen vrij.
- **Meer visuele communicatie op de werkvloer:** preventiemaatregelen, tips en tricks op digitale schermen herinneren onze medewerkers eraan.
- **Opleiding hiërarchische lijn:** de hiërarchische lijn voert het beleid uit dat je als werkgever hebt geformuleerd op het vlak van risicopreventie. De leidinggevenden doen dit elk binnen de grenzen van hun bevoegdheid en op hun niveau. Goed geïnformeerde leidinggevenden die de risico's en preventiemaatregelen kennen, bouwen gemakkelijker mee aan een geslaagd preventiebeleid. Daarom organiseerden we een opleiding voor al onze werkvloerbegeleiders, assistent-werkleiders en het management. De opleiding werd gegeven door een veiligheidsadviseur van onze arbeidsongevallenverzekering.

WE ZETTEN IN OP

GEZONDHEID EN WELZIJN

VIA SENSIBILISERINGSACTIES  
OP DE WERKVLOER:

■ **Fietsactie:** we organiseerden een #fietschallenge onder de medewerkers over de vestigingen heen. We daagden hen uit om van juni 2021 tot en met juni 2022 zo veel mogelijk met de fiets te komen. Daardoor evolueerden we van 14 naar 61 fietsers.

■ **Rookstopactie:** 60 % van onze medewerkers rookt. Dat is veel, te veel. We organiseren daarom tweemaal rookstopsessies met tips en tricks, en motiveren hen zo in groep te stoppen met roken. We proberen hen te overtuigen van de voordelen: een betere gezondheid (meer energie en betere doorbloeding), financieel voordelig, een frisse adem, geen reukhinder. De sessies werden georganiseerd tijdens de werkuren, negen medewerkers namen deel.



## JOHNNY VOLDERS

“ WE ZORGEN VOOR  
ONZE COLLEGA'S ”

**Milieu- en preventieadviseur, facilitair manager, ICT-verantwoordelijke... Johnny Volders heeft veel verantwoordelijkheden bij De Winning. Hij werkt al 24 jaar voor de organisatie en kent ze door en door. Dat moet ook, want Johnny waakt als preventieadviseur over de veiligheid van al de medewerkers.**

“Elk jaar zetten we met De Winning preventiecampagnes op”, zegt Johnny. “Zo stimuleren we de medewerkers om mee te doen met Tournee Minerale om hen te helpen bewust om te gaan met alcohol. We starten ook opnieuw een actie om te stoppen met roken. En net als vorig jaar, lanceren we opnieuw een fietsactie. Wie de meeste fietskilometers naar het werk trapt, mag zich aan een cadeaubon verwachten. En de fervente fietsers krijgen gadgets zoals fluo jasjes en fietscomputers. Als stimulans kan dat tellen, net als de 0,27 euro per gefietste kilometer.”

### KWALITEITSKLEDING

Wie lang aan een bureau zit, zorgt maar best voor de juiste zithouding. Ook dat brengt De Winning onder de aandacht. En wie in het groen of de keuken werkt, draagt zeker zijn of haar persoonlijke beschermingsmiddelen. “De veiligheidsprocedures worden dit jaar stevig opgefrist. Als er brandalarm klinkt in een gebouw, dan weten onze medewerkers wel wat te doen. Daar oefenen we wel vaker op. Maar wat als ze hulp nodig hebben in een afgelegen natuurgebied? Ook die procedures gaan we opfrissen, samen met de hulpdiensten zelf. Net als het gebruik van het EHBO-materiaal en de 112-app.”

### BIOLOGISCHE ONGEDIERTEBESTRIJDING

Ratten, vliegen, muggen ... We hebben er liever niet te veel van in onze buurt. Zeker niet op de boerderij waar ze voor extra last zorgen. “We zetten in op biologische ongediertebestrijding”, zegt Johnny Volders. “We maken gebruik van de natuurlijke vijanden. Wist je dat een zwaluw tot 50.000 vliegen, muggen en andere insecten eet per week? En dat een uil 2000 ratten kan vangen per jaar? Dus we zorgen er graag voor dat die diertjes zich thuis voelen bij De Winning.”

## ecologische voetafdruk

### energie

Hieronder geven we een overzicht van ons energie-, water- en gasverbruik.

#### ■ vestiging Hechtel-Eksel

Het elektriciteitsverbruik daalde naar 11.350 kWh in 2022.

Er werd 409 kWh gas verbruikt in 2022.

#### ■ vestiging Kortenaak

Het waterverbruik in 2022 was 194 m<sup>3</sup>, vergelijkbaar met 2021.

Het elektriciteitsverbruik steeg naar 57.222 kWh in 2022. Dit cijfer is te verklaren omdat we extra koelcapaciteit hebben voorzien.

Er werd 6.280 kWh zonne-energie opgewekt.

#### ■ vestiging Genk

Het waterverbruik daalde naar 113 m<sup>3</sup> tegenover 197 m<sup>3</sup> in 2021. Die daling is te verklaren door het plaatsen van een regenwaterpomp voor de recuperatie van regenwater.

Het gasverbruik daalde naar 56.158 kWh. Het elektriciteitsverbruik daalde naar 20.133 kWh. Deze daling is onder andere te danken aan het feit dat de verwarming overall een graadje minder werd gezet.

Er werd in 2022 in totaal 16.969 kWh zonne-energie opgewekt.

#### ■ vestiging Lummen

Het elektriciteitsverbruik was 178.580 kWh in 2022. Hiermee zitten we op een status quo t.o.v. 2021.

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

Er werden in 2022 digitale tussenmeters geplaatst op alle nutsvoorzieningen waardoor we in realtime het verbruik kunnen opvolgen.

### biodiversiteit

#### ■ bloemetjes en bijtjes

In onze vestiging in Genk doen onze bloemenweide en het bijenhotel prima hun werk.

#### ■ Groenadoptie openbaar domein Genk

We adopteerden een stukje groen aan onze vestiging in Genk. Zo dragen we bij aan meer groen, meer diversiteit en meer uitstraling voor onze vestiging en de omliggende bedrijven.

#### ■ Tijdelijke omvorming inkuilzone site Genk

De inkuilzone is de zone waar we ons plantgoed in de winter stockeren/inkuilen. Elk jaar vormen we die tijdelijk - tussen maart en oktober - om tot een bloemenweide. Zo helpen we de natuur en de biodiversiteit.

#### ■ 20 are aan extensief beheer verschaald grasland/bloemenweide

We maaien er enkel de buitenste rand van een halve meter. Zo toont het netjes. Pas als de bloemen hun zaden hebben verdeeld, maaien we de rest en voeren we het maaisel af. Zo zijn er het jaar nadien opnieuw en meer bloemen.

#### ■ Aanplanten oude fruitrassen

We hebben 8 oude fruitrassen aangeplant op onze site in Genk: 1 halfstam Hedelfinger Riesenkirsche, 1 halfstam Schneiders Späte Knorpelkirsche en 6 halfstam appelbomen met meerjarige kroon van diverse oude Limburgse variëteiten als Sterappels, Keuleman, Reinette Hernautin. Ze brengen verkoeling tijdens hittegolven, voorkomen wateroverlast, verbeteren de luchtkwaliteit en verhogen de biodiversiteit, zorgen voor schuilplaats voor dieren en nectar voor bijen. Daarnaast hebben ze een belangrijke belevingswaarde voor de mens: mooie ruikende bloesems in de lente, een koele schaduwplek in de zomer, ...

## duurzaam kiezen

### ■ CO2-voetafdruk in kaart

In samenwerking met Encon voeren we een nulmeting van onze CO2-voetafdruk uit. Over alle vestigingen van De Winning heen. Dat verloopt in drie fases:

De scope bestaat uit 3 fases:

- Fase 1: carbon footprint
- Fase 2: reductieplan
- Fase 3: communicatie

De nulmeting dient als basis voor acties om onze uitstoot te doen dalen, of om zelfs een CO2-neutraal bedrijf te worden. Dat zit immers in ons DNA: we zijn een organisatie die zich richt op mens, milieu en maatschappij. We kiezen voor maatschappelijk verantwoord ondernemerschap, en duurzame bedrijfsvoering moet passen binnen onze duurzaamheidsstrategie.

De gespecialiseerde firma Encon brengt onze procesflow in kaart en berekent dan onze voetafdruk volgens de vastgelegde methodologie van het Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard. Op basis hiervan bepaalt Encon welke maatregelen nuttig zijn om onze uitstoot te verminderen.

Het management maakt dan een keuze: welke maatregelen zijn haalbaar en hoe ver gaat onze ambitie? Encon geeft ons een jaarlijkse update van onze emissies. De vooruitgang die we boeken, wordt netjes opgenomen in een rapport.

Door onze CO2-uitstoot te verminderen, willen we voldoen aan de voorwaarden van het klimaatakkoord van Parijs: de Europese Green Deal. We anticiperen ook op mogelijke CO2-taksen en zetten in op verduurzaming en innovatie van onze eigen bedrijfsactiviteiten en die van onze partners.

### ■ VOKA Charter Duurzaam Ondernemen

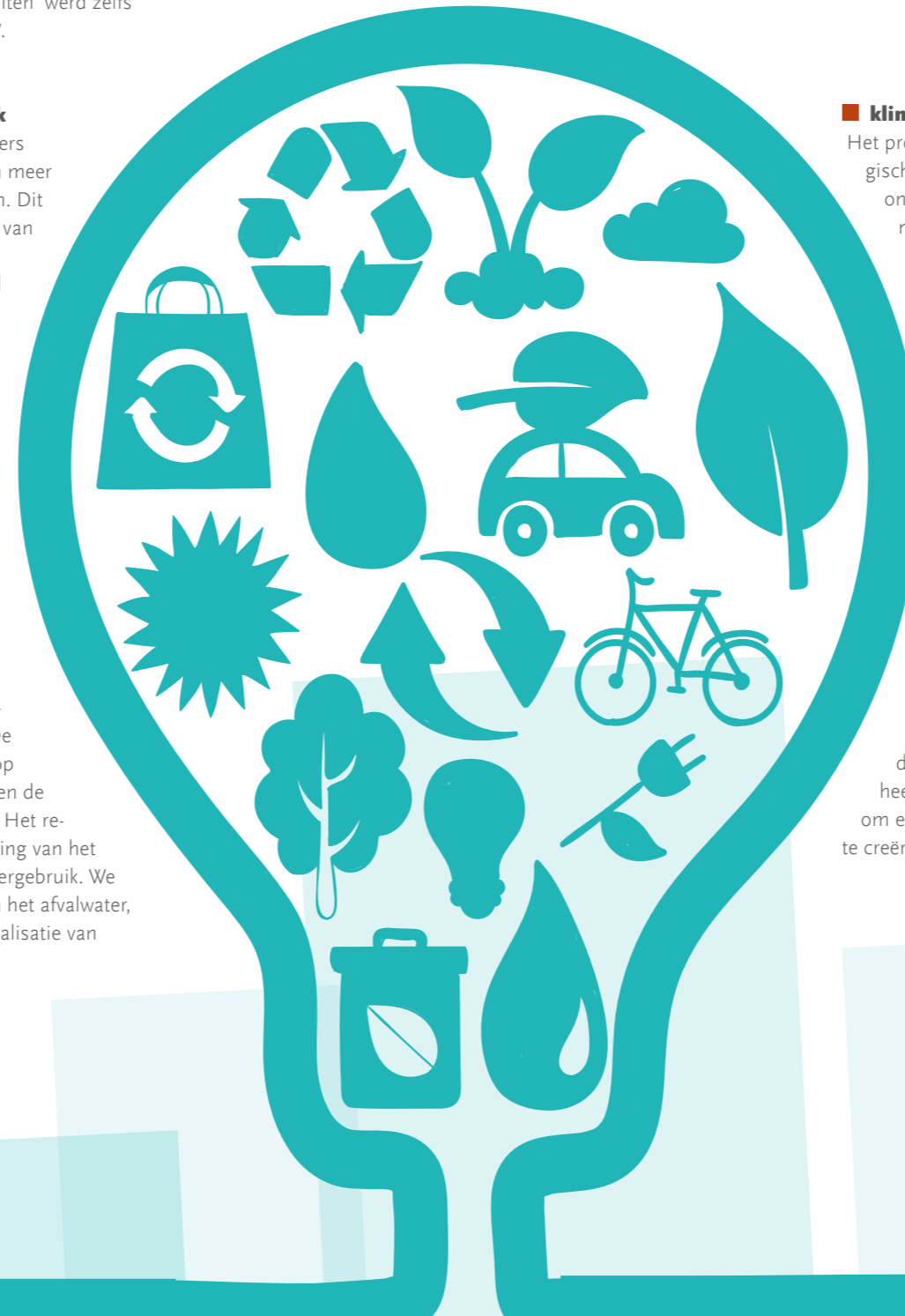
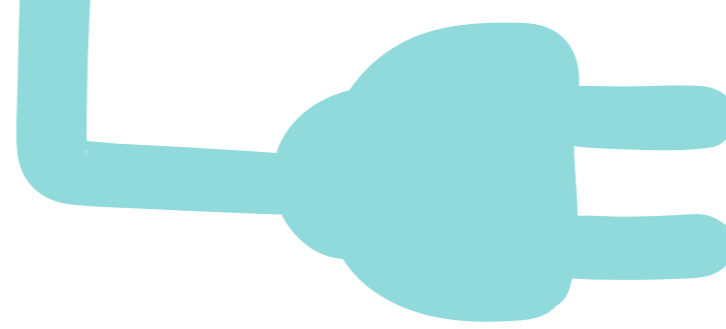
De Winning ondertekende in 2020 het VOKA-charter Duurzaam Ondernemen. Dit behelst een traject van drie jaar, waarvan we de eerste twee jaar met glans geslaagd zijn. Ons educatief spel 'Boerke Buiten' werd zelfs aangehaald als 'good practice'.

### ■ Opvolging waterverbruik

We plaatsten digitale nutsmeters zodat we het verbruik beter en meer gedetailleerd kunnen opvolgen. Dit kadert ook binnen de opmaak van een masterplan voor heel de campus Sint-Ferdinand, zowel voor De Winning als voor het orthopedagogisch centrum. Het laat ons toe het watergebruik in kaart te brengen, regenwaterbuffering en -hergebruik te optimaliseren, en minder drinkwater te gebruiken voor laagwaardige doeleinden.

### ■ Aanleg riolering

Met een camera-inspectie brachten we het rioleringsstelsel op de campus Sint-Ferdinand in Lummen in kaart. De firma ASSET maakt een plan op voor efficiënter waterverbruik en de ontkoppeling van de riolering. Het resultaat is een maximale buffering van het regenwater en een optimaal hergebruik. We verminderen de vuilvracht van het afvalwater, dit is belangrijk voor de optimalisatie van waterzuiveringsinstallaties.



### ■ klimaatimpact boerderij

Het project 'klimaatmitigatie in een biologisch korte keten landbouwbedrijf' heeft ons nieuwe inzichten opgeleverd en mogelijkheden aangereikt om verder in te zetten op de transitie naar een duurzaam landbouwsysteem.

De Winning heeft eerder al stappen gezet naar een nieuwe manier van landbouwvoering: minder ploegen, extensiever voederen (gras uit natuurgebieden, eigen compost maken, grasklaver). Maar we beseffen dat we nog een heleboel stappen kunnen en moeten zetten. Landbouwmanager en collega Ruben Minten startte bij Living Soil Academy een agro-ecologische landbouwopleiding om klimaatrobust te boeren. Dit opleidingscentrum werd opgericht door Louis De Jaeger en Alain Peeters en is deel van Food Forest Institute VZW. Het heeft als doel om landbouwers te helpen om een gezonder en winstgevend bedrijf te creëren.

### ■ Voedselverspilling tegengaan

Onze smaakmakers van KarWij sloten zich aan bij Too Good To Go. Via deze app bieden we onverkocht eten aan en gaan zo voedselverspilling tegen. We redden op deze manier in 2022 138 maaltijden en 345 kg CO2.

# duurzame, maatschappelijke acties

De Winning neemt vaak deel aan (thematische) netwerkmomenten georganiseerd door vakorganisaties, werkgeversgroeperingen, 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

| Herw!n | LDE | VKW/VIG |  
| Sociare | VOKA | ETION |  
Unizo | Verso

### ■ 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 | PXL

### ■ Broeders van Liefde

| bestuursraad sociale economie |  
| locanet Vlaams-Brabant |

### ■ 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

| 3x vzw de winning |  
| 5x cv-so |  
| KarWij |  
| Groendoeners |



## markt

### ■ innovatie

| oproepen | realiteit |

### ■ netwerkmomenten

### ■ potentiële samenwerkingen

### ■ pers & sociale media

### ■ concurrenten

### ■ nieuwe toetreders

### ■ concullega's

| O.C. Sint-Ferdinand | sociale economie | privé |

### ■ regelgeving

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

### ■ potentiële klanten

### ■ financiële instellingen

### ■ special interest groepen

## 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 |

### ■ klimaatverandering

### ■ maatschappelijke ontwikkelingen

### ■ beschikbaarheid aan grondstoffen en hulpstoffen

### ■ versnelde technologische ontwikkelingen



## onze maatschappelijke acties

### ■ Samenwerkingsverband met OCMW Hechtel-Eksel rond kinderarmoede

Al sinds 2016 doen we om de drie weken (uitgezonderd in de zomermaanden) een houtsprokkelactie. Onze medewerkers verwerken het sprokkelhout tot brandhout. Vrijwilligers van de gemeente Hechtel-Eksel verkopen het. Zo zamelden we al 16.069,54 euro in. De opbrengst ging naar:

- kindernamiddagen, met aandacht voor de doelgroep
- ondersteuning van de jaarlijkse buitenspeeldag (picknickpakketjes en kinderanimatie)
- fruit op school
- soep in de kinderopvang
- snoepzakken bij Sinterklaas
- toeleiding van kinderen naar lokaal of regionaal vrijetijdsaanbod (bv. inkom + consumptie op het tienerfestival)
- Kietelt vzw
- workshop gezonde brooddoos in het kader van Summerkiks
- project mondhygiëne Sint-Vincentius

De kinderarmoede in Hechtel-Eksel daalde van 12,8% in 2016 naar 11,7% in 2021 (in 2020 10,9%).



### ■ Samenwerking en netwerking

We maken deel uit van het overleg van de provincie Vlaams-Brabant rond sociale economie en horeca, én van het overlegplatform Sociale Economie in Limburg.

### ■ Bosland

We namen als gastheer van Bosland deel aan de Lentedag, georganiseerd door Bosland zelf.

We engageerden ons eveneens voor het stakeholderoverleg rond de kandidatuur voor het Nationaal Park Bosland. We deden mee aan drie workshops waar we onze bijdrage vanuit het oogpunt van sociale tewerkstelling en duurzaam land- en bosbeheer konden bijzetten.

### ■ Lekkers van onze KarWij smaakmakers

We deelden verse soep van onze KarWij smaakmakers uit aan kansarme gezinnen in Hechtel-Eksel

### ■ Buitenspeeldag

Op de buitenspeeldag van de gemeente Hechtel-Eksel organiseerden we tal van activiteiten: vogelkastjes maken, grime, kinderritjes op de tractor ...



### ■ Masterplan Campus Sint-Ferdinand

Sint-Ferdinand en De Winning besliste in 2021 om werk te maken van een geïntegreerde samenwerking en bijgevolg de ontwikkeling van de hele site in een 'campus' model te gieten.

In 2023 willen we een definitief masterplan hebben. Dan weten we dus hoe we campus Sint-Ferdinand vorm geven en hoe we beter kunnen samenwerken, helemaal klaar voor de toekomst. Wat hebben we al gedaan? En wat moet er nog gebeuren?

#### ■ Wat is er al gebeurd?

Heel veel. De medewerkers op de campus konden al hun ideeën en suggesties kwijt, net als de buurtbewoners. We zochten ook alle mogelijke cijfers en informatie samen over de gebouwen die er nu al zijn. Met al die ideeën en informatie, onze bedenkingen en wensen ging het studiebureau PTA aan het werk om een eerste ontwerpvoorstel te maken.

Dat voorstel hebben we opnieuw met alle gebruikers van de campus besproken. Wat bleek daaruit? Dat het voorstel nog niet helemaal is wat we willen. O.C. Sint-Ferdinand en De Winning zaten niet over alles op dezelfde golflengte. Misschien kennen we elkaar nog niet goed genoeg? Dus namen we tijd om elkaar beter te leren kennen, om inzicht te krijgen in elkaars werking en wensen.

#### ■ Wat doen we nu?

We blijven onze campus verbeteren, met het ontwerp van het masterplan in het achterhoofd. We renoveren gebouwen als dat nodig is, we maken de Kiss & Ride-parking groener, werken aan de waterhuishouding en de verkeersveiligheid, richten de refter in, en zo meer.

#### ■ Wat zullen we doen?

We pikken de draad met het studiebureau PTA weer op. Het bureau zal onze feedback op het ontwerpvoorstel verwerken. Het doel is om in 2023 een definitief masterplan op tafel te leggen.

## ENGAGEMENTEN

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 honger, 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 ondernemen.

# PERSONEELSBELEID



DE WINNING GENK

KAMERPLANTENASIEL



## gendergelijkheid

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen verplicht ondernemingen om iedere twee jaar een gedetailleerde analyse op te maken van de bezoldigungsstructuur binnen de onderneming. De bedoeling hiervan is te bepalen of het bezoldigingsbeleid genderneutraal is. Met andere woorden, of de mannen en vrouwen hetzelfde verdienen voor hetzelfde werk. Indien dit niet zo is, moeten werkgever en personeelsafvaardiging samen een actieplan opstellen om dit op te lossen.

Deze analyse moet om de twee jaar worden overgemaakt aan de ondernemingsraad. **De Winning verloont volgens functie, en elke functie is gekoppeld aan een loonbarema. Dit sluit uit dat mannen en vrouwen voor eenzelfde functie een andere verloning krijgen.**



## bouw veerkrachtige infrastructuur, bevorder inclusieve en duurzame industrialisering en stimuleer innovatie

### implementatie digitalisering aan- en afwezigheidsregistratie

Om de personeelsadministratie vlotter te laten verlopen, integreerden we digitale tikklok op al onze vestigingen. Doelstelling hiervan is niet om de werkuren te controleren, maar wel om de aan- en afwezigheid correct te registreren.



## verzeker een goede gezondheid en promoot welzijn voor alle leeftijden

### Acties naar aanleiding van de enquête rond werkdruk

In 2021 voerden we een bevraging uit bij de omkaderingsmedewerkers. Hieruit bleek onder andere dat een aanzienlijk deel van de medewerkers worstelen met werkdruk. Om dit verder uit te zoeken, hebben we in samenwerking met Idewe een verdiepingstraject opgestart naar de aard en oorzaken hiervan. Ambassadeurs van de verschillende teams van De Winning groep namen deel aan twee workshops. Alle businessunits waren vertegenwoordigd. In navolging werd een actieplan opgesteld om aan de zes voornaamste oorzaken van werkdruk te werken. Enkele concrete acties:

#### Kortere directe interne communicatie

Algemeen directeur Filip gaat tijdens een lunch in gesprek met medewerkers. Zo verkort hij de communicatielijnen en verkleint de afstand tussen directeur en werkvloer. In 2022 waren er twee lunchdates.

#### Ruimte voor administratieve taken voor de werkvloerbegeleiders

De werkvloerbegeleiders gaven aan dat ze te weinig tijd hadden om hun administratieve taken te doen, en dat er te weinig mogelijkheden waren om ervaringen en expertise uit te wisselen tussen de collega's. Daarom hebben we, in onze vestiging in Lummen, de werktijden en aanpak aangepast. De ploegen starten nu op in twee shifts. De eerste shift loopt van 8u tot 16u06, de tweede shift van 8u30 tot 16u36. Op deze manier beperken we de drukte op onze site, zorgen we voor een efficiënter begin en einde van de werkdag en nemen we wat druk weg van onze technische dienst in de piekmomenten. De werkvloerbegeleiders krijgen wat meer ademruimte om administratieve taken uit te voeren. De aanpak bevordert zo ook de onderlinge samenwerking tussen de verschillende ploegen, er is meer communicatie mogelijk.

## AMBITIES 2023

### PERSONEELSBELEID

- De Winning staat voor grote uitdagingen op verschillende vlakken: vacatures die moeilijk ingevuld raken, toeleiding die moeilijker wordt, maar ook economisch en sociaal zijn er aandachtspunten. De problematieken zijn complexer dan vroeger. Dit vergt aanpassing van al onze medewerkers. We moeten inzetten op verbondenheid en open communicatie, we moeten onze mensen meenemen en ondersteunen in deze veranderingen.
- We merken dat minder medewerkers uit onze doelgroep naar ons geleid worden. Het tekort aan medewerkers heeft impact op onze operationele werking. Daarom willen we onze bestaande toeleidingskanalen versterken en nieuwe kanalen verkennen.
- De invoering van Individueel Maatwerk.
- Inkanteling van Lokale Diensten Economie naar collectief maatwerk.



TRAJECTBEGELEIDER

KRIS CUPPENS

## “HET VERHAAL VAN DE WINNING KLOPT HELEMAAL”

**Vroeger was Kris Cuppens professioneel basketbalspeler, nu is hij als trajectbegeleider de steun en toeverlaat van de medewerkers van De Winning.**

Met zijn 2 meter en 7 centimeter lag een carrière als professioneel basketbalspeler voor de hand. Dus verdween het diploma orthopedagogie meteen na zijn studies in de schuif. Tot hij uiteindelijk toch koos voor die vaste job in de bijzondere jeugdzorg, en sinds anderhalf jaar bij De Winning. “Het verhaal van De Winning klopt helemaal: duurzame landbouw van zaadje tot op het bord, werken in de natuur, met kwetsbare mensen die er kansen krijgen.”

“Als trajectbegeleider bekijk ik de werking vanuit een helikopterperspectief. Ik sta de werkvloerbegeleiders, vestigingsverantwoordelijken en monitors bij met raad en daad. Hoe moeten ze omgaan met bepaalde situaties? Met mensen met autisme of een andere psychische kwetsing? Ik maak thema's bespreekbaar en coach waar dat kan. Ook de medewerkers zelf kunnen bij mij altijd terecht. Ik ben hun vertrouwenspersoon.”

### DIVERSE GROEP

“De groep medewerkers is heel divers. Ze hebben verschillende statuten: maatwerker, artikel 60, arbeidsmatige activiteiten. We houden telkens eerst een kennismakingsgesprek met nieuwe medewerkers. Dat is het begin van een beroepsverkennde stage van vier weken waarbij ze onze werking beter leren kennen. Als ze hun plaats vinden en er is een vacature, kunnen ze aan de slag.”

“Bij elk statuut zijn er andere verwachtingen of doelen. Het doel van een maatwerker is om op termijn door te stromen naar het normale economische circuit. Voor een artikel 60'er en een arbeidszorg – ‘arbeidsmatige activiteiten’ heet dat nu – ligt dat anders. Maar al deze mensen vinden een plaats bij De Winning.”



# GROENDOENERS

VERBINDEN

VAN MENS EN NATUUR

**Onze Groendoeners 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 hondenloopweides. Ze beheren heide- en landduinen, vellen en snoeien 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.

Onze Groendoeners hebben vier vestigingen in Limburg en Vlaams-Brabant als uitvalsbasis: Lummen, Hechtel-Eksel, Genk en Kortenaak. 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



# GROEN DOENERS



## geen honger

■ **We voeren actie tegen kinderarmoede**, in samenwerking met het OCMW en de gemeente Hechtel-Eksel. Vrijwilligers van De Winning en de gemeente sprokkelten hout, zagen het en verkopen het als brandhout. De opbrengst gaat integraal naar de actie tegen kinderarmoede in de gemeente. Zie ook pagina 32.



## verzeker een goede gezondheid en promoot welzijn voor alle leeftijden

■ **We hebben onze vestiging in Hechtel volledig heringericht om de beschikbare ruimte op een zo efficiënt mogelijk manier te gebruiken.** Werkvloerbegeleiders kunnen voortaan hun administratieve taken in een rustig lokaal uitvoeren. Voor één-op-één-gesprekken is er een aparte polyvalente ruimte. De kleedkamers werden volledig heringericht en er kwam een droogstelsel voor natte kledij. De machineloods kreeg een nieuwe inrichting zodat alle materiaal op een ordelijke en overzichtelijke manier kan worden opgeborgen. De ingrepen verhogen meteen ook het welzijn op de werkvloer.



## verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen

■ **Al onze medewerkers krijgen de mogelijkheid om opleidingen te volgen.** Een greep uit het aanbod: werken met de kettingzaag, het behalen van een rijbewijs, EHBO, veilig werken ... We willen een lerende organisatie zijn. Door de kennis en expertise van onze werkbegeleiders te vergroten, kunnen zij op hun beurt kennis delen met onze doelgroepmedewerkers.

■ De problematieken van onze doelgroepmedewerkers worden ook gevarieerder. We zetten daarom ook in op **opleidingen** zoals omgaan met agressie en psychische aandoeningen.



## waardig werk en economische groei

■ **We investeerden in een heftruck en hijsmateriaal om materialen en machines te laden en te lossen.** Dat verhoogt de efficiëntie en de ergonomie, en we kunnen onze leveranciers vlotter en op een ergonomisch verantwoorde manier helpen.

■ **In september 2022 organiseerden we een inspiratiedag voor onze klanten, partners, leveranciers en medewerkers.**

Het eerste deel van de dag bestond uit een stakeholderoverleg, waarbij we polsen naar hoe onze partners de samenwerking met onze groendoeners ervaren. We vroegen hen om thema's te benoemen waarvan zij vinden dat onze duurzame Goendoeners mee bezig moeten zijn.

Na de duurzame lunch - van KarWij uiteraard - namen we de tijd om naar onze klanten te luisteren. Waarin kunnen we verbeteren? Waar kunnen we nog meer aandacht aan schenken? Daarna namen sprekers Ignace Shops en Louis De Jaeger ons mee in hun visie over duurzaam bosbeheer, de link tussen landbouw en natuur, en hoe deze twee domeinen (nog) beter kunnen samenwerken.

### Resultaat/impact:

- vinger aan de pols houden bij onze stakeholders
- input voor strategische beslissingen Groendoeners
- evaluatie huidige werking Groendoeners
- vooruitstrevende, inspirerende partner zijn
- expertise benadrukken en verhogen
- klantenbinding: 80 inschrijvingen event + 55 online enquêtes ingevuld
- sensibilisatie over hoe 'groen van de toekomst' er uit kan of moet zien
- update materialiteitsmatrix

■ **Netbeheerder Elia en De Winning startten een uniek pilotproject op in Hechtel-Eksel.**

Onder een hoogspanningslijn mogen om veiligheidsredenen geen hoge gewassen of bomen groeien. Met gericht natuurbeheer kan de hoogspanningslijn door Bosland uitgroeien tot een snelweg voor biodiversiteit waarlangs dieren en inheemse planten kunnen migreren. Medewerkers van De Winning kregen van Elia een specifieke opleiding om veilig te kunnen werken onder hoogspanningslijnen, iets dat doorgaans alleen door gespecialiseerde firma's gebeurt. De Groendoeners van De Winning staan in voor het verwijderen van vogelkers onder de hoogspanningslijn. Hierdoor krijgen inheemse soorten grassen en struiken meer kansen. Na een positieve evaluatie van het pilotproject kan De Winning meedingen voor verdere uitrol van het natuurbeheerplan, dat 24 jaar in beslag zal nemen.

### Resultaat/impact:

- sociale tewerkstelling: 32 medewerkers werden voor dit project ingeschakeld
- 2 medewerkers kregen een extra opleiding veiligheid 'Werfleider, werken onder de veiligheidsplaten'
- minder arbeidsongevallen, lager absentisme
- meer biodiversiteit
- aanboren nieuwe klantengroep: een voorbeeld voor andere maatwerkbedrijven door maatwerk ook in te schakelen voor activiteiten met verhoogde veiligheidseisen
- na een zeer grondige evaluatie over de gehele lijn behaalden we maar liefst een score van 92,6%

GROENDOENER

GUY VANGERVEN

“RESPECT VOOR ELKAAR  
IS BELANGRIJK”



**Guy Vangerven ging na zijn schooltraject in het buitengewoon onderwijs aan het werk in de bouwsector.** “Maar door rugproblemen moest ik stoppen”, vertelt hij. “Mijn neef werkte als monitor bij de sociale onderneming De Biehal. Mijn opa zei me: dat is iets voor jou. Dus solliciteerde ik bij de Groendoeners van De Winning. De vestiging in Hechtel is op amper 400 meter van waar ik woon.”

Guy ging een viertal jaar geleden aan de slag als groenwerker. Na een half jaar werd hij assistent-werkleider. En sinds een half jaar is hij werkvloerbegeleider. “Je leert veel door te kijken naar hoe andere werkvloerbegeleiders het aanpakken”, zegt Guy. “Vooral respect is het belangrijkste: als je je mensen met respect behandelt, dan krijg je er ook respect voor in de plaats. Wat ik het mooist vind aan het werk? Dat ik buiten in het groen mag werken. Ik ben een echte buitenmens.”





## verantwoorde consumptie en productie

■ **Onze diesteltank staat op ondoordringbaar beton**, maar we merken dat er via de pomp vloeistof lekte. We investeerden daarom in 'lekbakken' om de uitvloeit van brandstoffen bij morsen zoveel mogelijk te beperken.

■ **We blijven investeren in elektrificatie van het machinepark.** Met elektrische machinerie verkleint onze milieu-impact en is er minder geluidshinder voor de omgeving, de klant en de medewerker.



## klimaatverandering en haar impact bestrijden

■ Onze werkzaamheden brengen een stroom van restproducten en groenresten met zich mee. **We focussen de komende jaren verder op de valorisatie van deze reststromen om het circulaire denken verder te integreren in onze organisatie.** Onze drijfveer? Het streven naar de hoogst haalbare meerwaarde uit de reststromen.

We doorlopen daarbij volgende fases, met de Ladder van Lansink voor ogen: **1. | De reststroom voorkomen door de beheerfrequentie te beperken en resten ter plaatse te verwerken.** Bijvoorbeeld in een takkenril of vlechtwerk. **2. | Hout voor meubels of bouw.** **3. | Hout voor biostroom.** **4. | Compostering.**

■ In onze vestiging in Genk **composteren** we een derde van ons **groenafval** en doen zo ook meteen aan **CO2-captatie**.

■ In onze vestiging in Genk doen onze **bloemenweide en het bijenhôtel** prima hun werk.

■ We **adopteerden een stukje groen** aan onze vestiging in Genk. Zo dragen we bij aan meer groen, meer diversiteit en meer uitstraling voor onze vestiging en de omliggende bedrijven.

■ De inkuilzone is de zone waar we ons plantgoed in de winter stockeren/inkuilen. Elk jaar vormen we die tijdelijk - tussen maart en oktober - om tot een **bloemenweide**. Zo helpen we de natuur en de biodiversiteit.

■ **20 are aan extensief beheerd verschaald grasland/bloemenweide**

We maaien er enkel de buitenste rand van een halve meter. Zo toont het netjes. Pas als de bloemen hun zaden hebben verdeeld, maaien we de rest en voeren we het maaisel af. Zo zijn er het jaar nadien opnieuw en meer bloemen.

■ **Aanplanten oude fruitrassen**

We hebben 8 oude fruitrassen aangeplant op onze site in Genk: 1 halfstam Hedelfinger Riesenkirsche, 1 halfstam Schneiders Späte Knorpelkirsche en 6 halfstam appelbomen met meerjarige kroon van diverse oude Limburgse variëteiten als Sterappels, Keuleman, Reinetten Hernautin. Ze brengen verkoeling tijdens hittegolven, voorkomen wateroverlast, verbeteren de luchtkwaliteit en verhogen de biodiversiteit, zorgen voor schuilplaats voor dieren en nectar voor bijen. Daarnaast hebben ze een belangrijke beleevingswaarde voor de mens: mooie ruikende bloesems in de lente, een koele schaduwplek in de zomer, ...



## leven op het land

■ We zetten verder in op **alternatieve onkruidbestrijding**: handmatig wieden, mechanische bewerking, branden ...



## partnerschap om doelstellingen te bereiken

■ We zetten nog meer in op samenwerking met de **maatwerk-groenbedrijven in Limburg**. Door overleg proberen we van elkaar te leren en mekaar te ondersteunen in onze rol als maatwerkbedrijf. Zo maken we van concurrenten concullega's.

■ **Gastheer Bosland**

De Groendoeneres van onze vestiging in Hechtel zijn al enkele jaren actief in Bosland, het grootste kindvriendelijke natuurgebied van Vlaanderen. Wij zijn dan ook zeer blij dat we met onze mensen via de werken die wij uitvoeren voor Bosland een steentje kunnen bijdragen aan meer groen, natuur en biodiversiteit.

■ **Bosland als Nationaal Park**

Bosland is één van de zes kandidaten als Nationaal Park. Naar aanleiding hiervan werd een heel participatietraject opgezet met relevante stakeholders. De Winning schoof mee aan tafel bij het stakeholderoverleg. Bosland is een belangrijke werkgever voor ons en de erkenning als Nationaal Park is niet alleen positief voor de natuur en de biodiversiteit, maar ook voor de economie. In mei 2023 werd de kandidatuur ingediend bij de Vlaamse overheid.

■ We werkten rond **het behoud van de nachtzwaluw, de knoflookpad, de gladde slang, de lentespinn en de kleine zonnedauw**.





Raf vandenboer

community relations officer

## PILOOTPROJECT

# NATUURBEHOUD ONDER HOOGSPANNINGSLIJN

**De Winning en hoogspanningsnetbeheerder Elia hebben in oktober 2022 de handen in elkaar geslagen voor een uniek pilootproject in Hechtel-Eksel.**

Onder de hoogspanningslijn (380kV) tussen Zandhoven en Kinrooi mogen om veiligheidsredenen geen hoge gewassen of bomen groeien. Dankzij gericht natuurbeheer kan de hoogspanningslijn door Bosland uitgroeien tot een snelweg voor biodiversiteit, waarlangs dieren en inheemse planten kunnen migreren. Medewerkers van De Winning kregen een opleiding vanuit Elia om veilig te leren werken onder een hoogspanningslijn, waar diverse specifieke veiligheidsvoorschriften gelden. Zij verwijderden tijdens een pilootproject Amerikaanse vogelkers om meer kansen te geven aan inheemse soorten. De resultaten van het pilootproject en de samenwerking met De Winning werden positief onthaald door Elia en is mogelijks het startpunt van een structurele samenwerking rond natuurbeheer onder hoogspanningslijnen.

## AMBITIES 2023

### GROENDOENERS

- We blijven inzetten op welzijn en een goed gevoel op de werkvloer. We werken voortdurend aan interne verbondenheid. We plannen overlegmomenten in over de vestigingen heen zodat werkvloerbegeleiders expertise en kennis kunnen delen.
- We sterven naar een zo ergonomisch mogelijke werkvloer: we hebben een goed beeld van de fysiek meest belastende werkposten en bieden waar mogelijk ondersteuning om deze taken te verlichten.
- We blijven inzetten op preventie en sensibiliseringsactie. Zowel naar gezondheid en welzijn als veilig werken.
- We hebben een duidelijk beeld op de vaktechnische opleidingsnoden van vandaag en morgen, om een sterke speler op de markt te blijven.
- We inventariseren de kansen rond klimaat en milieu en leggen doelen vast.
- We verkennen andere niches om zo het werk werkbaar te houden voor medewerkers die het fysiek moeilijker hebben. We kijken hiervoor intern maar zetten ook samenwerkingen op.
- We zetten verder in op het sorteren van de afvalstromen.
- We blijven werk maken van de elektrificatie van het machinepark.
- We zetten verder in op onze branding en marktpositionering van onze Groendoeners.

# 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 rundsvlees en kip.

Onze producten kan je proeven of kopen in koffiehuis en bakkerij ComPani (Houthalen), in hoevewinkel en Eetkafé De Winning (Lummen) en in onze bistro's: bistro Het Vinne (Zoutleeuw), bistro Bovy (Heusden-Zolder) of bistro Martenshof (Heers), bistro de borre (Bierbeek).

**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.**

## onze klanten

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



EERLIJK ETEN

KAR  
WIJ

VAN ZAADJE TOT BORD



## beëindig honger, bereik voedselzekerheid en verbeterde voeding en promoot duurzame landbouw

■ Onze bioboerderij en biotuin staan voor heel wat uitdagingen: beleid, regelgeving, water, droogte, marktprijzen ...

De Winning heeft eerder al stappen gezet naar **een nieuwe manier van landbouwvoering**: minder ploegen, extensiever voederen (gras uit natuurgebieden, eigen compost maken, gras-klover). Maar we beseffen dat we ook nog een heleboel stappen kunnen en moeten zetten.

Landbouwmanager en collega Ruben Minten startte een agro-ecologische landbouwopleiding om klimaatrobuust te boeren bij Living Soil Academy. Dit opleidingscentrum werd opgericht door Louis De Jaeger en Alain Peeters en is deel van Food Forest Institute VZW. Het heeft als doel om landbouwers te helpen om een gezonder en winstgevend bedrijf te creëren.

### Resultaat/impact:

- kennis en expertise verhogen
- verdere doorvoering van duurzame landbouw:
  - toepassen regeneratieve landbouw
  - waterbesparing (minder verdamping)
  - betere kwaliteit bodem
  - meer biodiversiteit



## verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen

■ Met het project **'Food for Thought'** verbreden we de activiteiten van de smaakmakers van KarWij met een inclusief belevingsaanbod rond korte keten. Het aanbod richt zich op lagere schoolkinderen én op personen met een beperking met normale begaafdheid en socio-emotionele problematiek. We dompelen de deelnemers met **het educatieve spel Boerke Buiten** onder in de werking van een korte keten landbouwbedrijf. Samen met experts werkten we een sterk landbouw- en natuureducatief aanbod uit rond het thema duurzame en lokale voeding. Het resultaat is een actieve belevingstocht langs verschillende locaties op ons domein in Lummen waar de deelnemers hun zintuigen (proeven, ruiken, zien, voelen, horen) gebruiken om opdrachten uit te voeren. Zo komen ze al spelenderwijs meer te weten over duurzame landbouwbedrijven en de korte keten.



educatief spel  
'Boerke Buiten'



## bouw veerkrachtige infrastructuur, bevorder inclusieve en duurzame industrialisering en stimuleer innovatie

■ We dienden in 2021 **het project 'Smaakmakers'** in bij het departement WSE. Daarmee willen we via transitie en innovatie de uitdagingen binnen de korteketenwerking omzetten in verbeterprocessen en aanpassingen in onze werking.

In 2022 lag onze focus op **de inventarisatie, verbetering en digitalisering van de interne processen**. Het huidige ERP-systeem voldoet niet aan de vereisten van een voedselomgeving. We vergeleken de eigenschappen van een aantal andere systemen, zoals de functionaliteiten, kost en gebruiksgemak. We bespraken de vereisten met de leveranciers en spraken met gebruikers. Het nieuwe systeem Quasydoc for Food wordt in 2023 geïmplementeerd.

### Het doel?

Het ERP-systeem registreert alle inkomende en uitgaande transacties van de afdelingen; zoals aankopen, verkopen, kostprijsberekening, stock en zo meer. Daarnaast volgt het systeem een uitgebreid pakket aan activiteiten met betrekking tot de voedselveiligheid op: etikettering, temperatuurcontrole, houdbaarheid, traceerbaarheid, receptuur en ingrediënten, poetsplanning en registratie ...



## verantwoorde consumptie en productie

■ **De distributieafdeling verhuisde van Kortenaak naar Lummen**. Daardoor zitten de verschillende entiteiten korter op elkaar en verloopt de distributie naar de verschillende bistro's, klanten en partners vlotter.

■ We maakten een **inventaris** van alle koel- en vriescellen. Eén leverancier staat in voor het beheer en onderhoud. De technische gegevens, onderhoudsbeurten en gebruikte middelen worden in één online portaal bijgehouden.





## Klimaatverandering en haar impact bestrijden

### ■ Klimaatscan voor onze boederij

We lieten voor onze boederij in 2021 een klimaatscan opmaken. Deze scan heeft ons nieuwe inzichten opgeleverd en mogelijkheden aangereikt om verder in te zetten op de transitie naar een duurzaam landbouwsysteem.

De Winning heeft eerder al stappen gezet naar een nieuwe manier van landbouwvoering: minder ploegen, extensiever voederen (gras uit natuurgebieden, eigen compost maken, grasklaver). Maar we beseffen dat we nog een heleboel stappen kunnen en moeten zetten.



## Leven op het land

■ Onze land- en tuinbouwafdeling bewerkte in 2022 ruim 106 ha gronden, waarvan 52 ha in natuurgebied. We zetten hiervoor 117 runderen in waarvan 36 melkkoeien, en 20 schapenooien. We kweekten meer dan 1200 kippen op biologische wijze. De coöperatie biomelk.be haalde meer dan 202.000 liter biologische melk op.



## Partnerschap om doelstellingen te bereiken

■ We organiseerden in samenwerking met de gemeente Heusden-Zolder de **Markt van de Smaak** op domein Bovy, waar ook onze bistro gelegen is. Lokale producenten konden er hun producten voorstellen aan het grote publiek. Er waren twaalf deelnemers.

■ We organiseerden tien keer een **Boek 'n Vinylmarkt** op het binnenplein van domein Bovy.

■ Ons **duurzaam horecaconcept** slaat aan, bewijzen de vele vragen voor toelichting of mogelijke samenwerking. In Bierbeek werd dit heel concreet. Samen met de gemeente en zorggroep Sint-Kamillus startten we in de tweede helft van 2021 een haalbaarheidsonderzoek voor een horecavenootschap in het vrijetijdscentrum de borre. In september 2022 openden we samen de sociaal inclusieve horecazaak bistro de borre. Uniek in Vlaanderen. Zie ook pagina 63.

### KarWij in 2022

Onze KarWij-afdelingen hebben het in 2022 behoorlijk zwaar gehad. Na de coronapandemie, waarin we een opleving zagen van de directe verkoop, ging het al snel bergafwaarts. De oorlog in Oekraïne zorgde namelijk voor enorme prijsstijgingen van grondstoffen en energie, met inflatie als gevolg. Veel mensen moesten hun koopgedrag aanpassen en gingen terug naar de winkels die pronken met 'laagste prijs garanties'. Die retailers maakten hier gretig gebruik van om ook nog eens een strijd om marktaandeel te voeren. Helaas zijn het de lokale producenten, en dus ook De Winning, die hiervan de dupe zijn geworden. Bovendien werden we extra hard getroffen door opeenvolgende loonindexaties, waardoor de loonkosten met zo'n 10% stegen. Voor een organisatie die zich inzet voor tewerkstelling van mensen die moeilijk of niet aan de slag kunnen op de reguliere arbeidsmarkt, is dit natuurlijk een harde klap.

De afgelopen vijf jaar hebben we hard gewerkt aan het concept van KarWij, 'van zaadje tot bord', door ons eigen ecosysteem te creëren waarin we dit letterlijk kunnen realiseren. Van het veld naar onze horecazaken. Maar ook de horeca heeft de afgelopen jaren flink geleden en kampt met dezelfde problemen. Na de verplichte sluitingen vanwege COVID-19 vormde 2022 opnieuw een uitdaging voor activiteiten waar grondstoffen, energie en personeelskosten de belangrijkste financiële parameters zijn.

We hebben niet snel genoeg gereageerd op deze veranderende omstandigheden. We moeten aan de slag met meer data om sneller te kunnen bijsturen. Daar zijn we in 2022 mee begonnen. We analyseren onze KarWij-bedrijfsprocessen, passen ze aan en gaan digitaliseren om de kwaliteit, productiviteit en rendabiliteit beter te kunnen monitoren. Om zo een evenwicht te bewaren tussen onze sociale, ecologische en economische doelstellingen. Tegelijkertijd moeten we ook rekening houden met externe omstandigheden die de uitdagingen alleen maar groter maken. Zoals de evolutie van de markt, beleidskeuzes binnen de sociale economie en de landbouwsector, ontwikkelingen bij korteketenplatformen, klimaatverandering die een grote impact heeft op de landbouw, uitdagingen op de arbeidsmarkt en maatschappelijke trends.

In dit kader zijn we al begonnen met een opleiding over regeneratieve landbouwsystemen en hebben we een klantenonderzoek laten uitvoeren door UCLL.

**2023 wordt dan ook een jaar waarin we hard zullen werken aan een strategische overgang binnen KarWij, om klaar te zijn voor de uitdagingen van de toekomst.**



# VAN DE TUIN NAAR DE HOEVEWINKEL

**In de serre en de moestuin van de boerderij in Lummen groeien kolen, aardpeer, pompoenen, warmoes, venkel, aardappelen, tomaten, spruitjes, ajuin, paprika, aubergines, courgetten, prei en veel meer op het ritme van de seizoenen. Je vindt deze schatten van smaak en vitamines in de hoevewinkel, letterlijk om de hoek.**

Medewerker Jamie maakt een nieuw plantbed klaar zodat er een volgende lading broccoli, venkel, eikenbladsla en bloemkool de grond in kan. Collega Frans komt hobbelen het pad af en stopt aan de serre. In de laadbak achter zijn wagentje vervoert hij een honderdtal plantjes. “Yacon”, roept hij boven het ronkende motorgeluid uit. Yacon? “Een bijzonder gevoelig knolgewas”, legt monitor Claudia Moons uit, die de bakken plantgoed meteen uitlaadt. “Het jonge gewas is niet bestand tegen vrieskou. Dus gaan de plantjes nog even in de serre, tot na de IJsheiligen. Dan kunnen ze de volle grond in.”

Die volle grond is een levende grond, want De Winning doet aan biolandbouw. Zonder pest- en insecticiden, en met zorg voor de natuur. De tuinploeg doet aan teeltrotatie om de vruchtbaarheid van de bodem op een natuurlijke, duurzame manier te stimuleren. Bebloemde akkerranden zorgen voor meer biodiversiteit en de gevarieerde rassen hebben een grote natuurlijke ziekteresistentie. De tuinploeg volgt het ritme van de seizoenen en teelt een enorme variatie van streekeigen groenten.

“De teelt gebeurt plasticvrij”, zegt Claudia. “Het plantgoed wordt geleverd in herbruikbare bakken. In de hoevewinkel vind je geen plasticen potjes of zakjes zoals in de supermarkt. Bij het transport komt zelfs geen vrachtwagen te pas, de boerderij ligt letterlijk om de hoek van de hoevewinkel en de productiekeuken. Een korte keten zonder afvalberg.”

## “EEN KORTE KETEN ZONDER AFVALBERG”



## AMBITIES 2023

KARWIJ

- We stellen onze visie op korte keten scherp, stemmen de strategische doelstelling hierop af en werken verder aan een operationeel kader om het KarWij-concept nog meer in de markt te zetten.
- We rollen een nieuw ERP-systeem uit, waardoor onze afdelingen veel efficiënter kunnen werken en de administratieve werkdruk verlaagt.
- We brengen de aanbevelingen van de klimaatstudie van ons landbouwbedrijf verder in praktijk in ons streven naar een agro-ecologische bedrijfsvoering.
- 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 KarWijkrant tot bij de consument. We participeren aan beurzen en staan open voor opportuniteiten om partnerschappen aan te gaan.
- We zetten verder in op communicatie in onze verschillende bistro's om ook hier het KarWij-verhaal en het belang van lokaal produceren, van korte keten en het belang van duurzaam en sociaal ondernemen duidelijker naar voren te brengen.
- We blijven investeren in kennis over de korteketenmarkt, over onze klanten: wie zijn ze, waar zijn ze naar op zoek, hoe kunnen wij hen ontzorgen en bijstaan?

# VOOR EEN BETERE WERELD

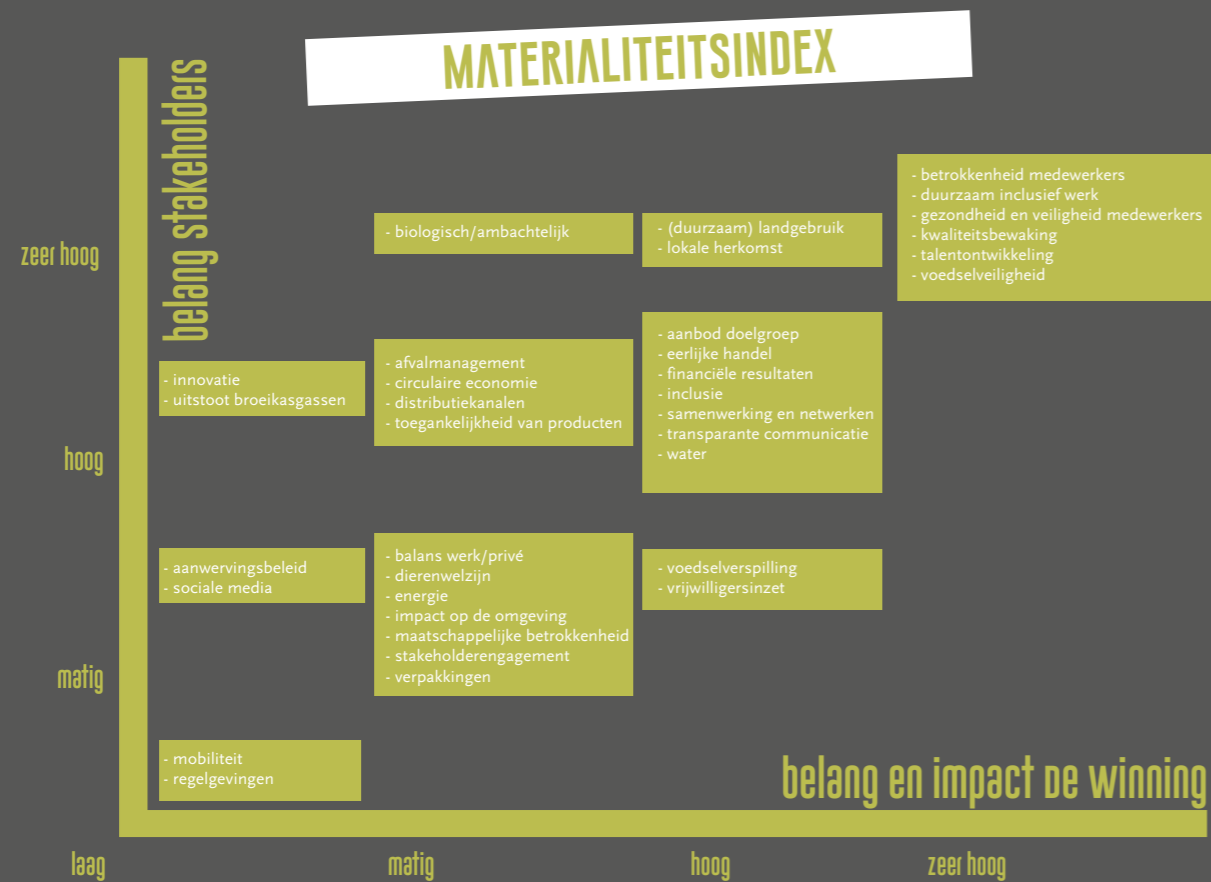
## Hoe worden we duurzamer met de SDG's (sustainable development goals) als leidraad?

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. Zo zitten ze verweven in onze hele organisatie; bij elk 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.

## VOKA charter duurzaam ondernemen

We zijn fier op ons lauraatsdiploma VOKA-charter Duurzaam Ondernemen. Het VCDO is een traject van drie jaar. Ook in 2022 willen we dit charter behalen.



DE WINNING LUMMEN

EDUCATIEF SPEL 'BOERKE BUITEN'

# 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 medevenoot 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, Bistro de borre cv-so, Emimo vzw en Centrum Duurzaam Groen vzw.

■ **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 is er regelmatig overleg. We zijn bovendien gestart met de opmaak van een masterplan voor de campus.

■ We zochten naar **samenwerkingsmogelijkheden** en uitwisseling van good practices met **koepelorganisaties en collega's** uit de **sociale economie**. We nemen een trekkersrol op in het Overlegplatform Sociale Economie Limburg.

■ **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 tweemaandelijke samenkomsten van de **opleidingsraad agro-en biotechnologie** van de **Hogeschool PXL**.

## Talea cv-so

**Talea is een coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid met een sociaal oogmerk. Het bedrijf werd eind 2014 opgericht door de 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 aandeelhouder 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 arbeidscircuit. 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:

- 1m<sup>2</sup> meter groen voor 1m<sup>2</sup> grijs
- een geografische verbreding van onze werking
- een inhoudelijke verbreding naar zorgbedrijven
- in de zorg voor biodiversiteit, gaan we nog een stap verder en starten we met een extra dienst naar bedrijven: Beeservice



## DUURZAME HORECA

Onder de businessunit 'Duurzame Horeca' zitten 4 bistro's. Allemaal onder de vorm van coöperatieve vennootschap met 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 Ijsvogelroute 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 hondenloopweide 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 prachtige gerestaureerde vierkantshoeve 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 fietsroutenetwerk (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.

Eind 2022 werd er echter beslist om de uitbating van bistro Martenshof stop te zetten.



### de borre CV-SO

Er klinkt vaak enthousiast applaus in en rond Bistro de borre: van het publiek in het cultuurcentrum of van de toeschouwers op de tribunes van de voetbalvelden. De bistro is uniek in Vlaanderen. Nooit eerder sloegen een inclusieve sociale onderneming (De Winning), een zorggroep voor geestelijke gezondheid (Sint-Kamillus) en een gemeente (Bierbeek) de handen in elkaar om samen een brasserie uit te baten. Het is een ideale plek om een leuke culturele avond te beginnen met een etentje, of af te sluiten met een PK-biertje van De Winning.

Bistro de borre ligt langs de Schaaiwandeling (7,8 km) die door het oude dorpscentrum van Bierbeek loopt. De tocht leidt je langs weidse akkers, door holle wegen en het Mollendaalbos, een overblijfsel van het oeroude Kolenwoud. Volg de knooppunten 7 – 77 – 78 – 79 – 75 – 74 – 73 – 72 – 71 – 70.

## WELKOM IN BISTRO DE BORRE

**Samen met Zorggroep Sint-Kamillus en de gemeente Bierbeek schrijft De Winning een heel bijzonder horecaverhaal: het verhaal van Bistro de borre.**

Eerlijke, duurzame en gezonde kost. Gekweekt, geoogst en bereid door onze mensen die het wat moeilijker hebben op de reguliere arbeidsmarkt. Dat klinkt bekend, maar in Bierbeek, aan de rand van Meerdaalwoud, doet De Winning dit niet alleen. Zorggroep Sint-Kamillus gaat wel vaker een samenwerking aan met bedrijven zodat de patiënten ook buiten de campusmuren werkervaring kunnen opdoen. Maar een bistro uitbaten, dat is de eerste keer.

“We zijn een voorziening voor geestelijke gezondheidszorg waar mensen terecht komen die vaak kampen met een ernstige psychiatrische aandoening”, vertelt algemeen directeur Hendrik Van Malderen. “Hun sociale omgeving is klein geworden. Door opnieuw verbinding te maken buiten onze campus, verruimen ze hun wereld. Dat werkt ook in omgekeerde richting: we tonen de wereld dat psychiatrische patiënten ook heel gewone mensen zijn die heel gewone dingen doen. Ondanks hun kwetsbaarheid.”

Bovendien is het werk in Bistro de borre een onderdeel van hun therapie. “Zoals iemand na een operatie opnieuw leert stappen, zo leren onze patiënten opnieuw voorzichtige stappen zetten in de maatschappij. Met ruimte om te leren, om te vallen en weer op te staan.”

De gemeente Bierbeek ziet de bistro vooral als een plek waar mensen elkaar op een aangename manier kunnen ontmoeten én lokale producten proeven. “Ons cultuurcentrum bestaat 40 jaar, de sporthal dateert van het jaar 2000 en zes jaar geleden plakten we daar nog het gemeentehuis aan vast. We willen dat die functies elkaar versterken en zien daarin een rol voor de bistro”, zegt burgemeester Johan Vanhulst.





## 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 en/of 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 zintuigelijke beperkingen. De vzw biedt werkplekleren, 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.

# EMINO®

## 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.



**tips & tricks op weg naar werk?**

voor wie? Wat? Waar? inschrijven?

64

**op weg naar werk?**

tips & tricks

26 maart 2020

65

**ENTREE workshops**

20something

break out to work

creatief solliciteren

65



# 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

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

## Organisatieprofiel

<b>G4-3</b>	Naam van de organisatie.....	cover
<b>G4-4</b>	Voorstelling van de producten en/of diensten.....	36 - 57
<b>G4-5</b>	Locatie van het (hoofd)kantoor.....	11, 70
<b>G4-6</b>	Land waar de organisatie actief is (en aantal indien meerdere).....	11, 70
<b>G4-7</b>	Eigendomsstructuur en rechtsvorm.....	8
<b>G4-8</b>	Afzetmarkt (geografische verdeling, sectoren die worden bediend en soorten klanten/begunstigden).....	11, 12, 40, 50, 51
<b>G4-9</b>	Omvang van de organisatie (bv. het aantal werknemers, totale omzet, aantal verwerkte producten of geleverde diensten, enz.).....	16, 18, 20, 21
<b>G4-10</b>	Verdere informatie over werknemers: type contract (vast, interim, zelfstandig), geslacht, enz. ....	18 - 23
<b>G4-11</b>	Percentage werknemers die onder de cao vallen.....	19
<b>G4-12</b>	Beschrijving van de keten waarin de organisatie actief is (voor de belangrijkste producten/diensten).....	36 - 57
<b>G4-13</b>	Significante veranderingen tijdens de verslagperiode wat betreft omvang, structuur of eigendom.....	6, 7
<b>G4-14</b>	Beschrijving toepassing 'voorzorgprincipe'.....	/
<b>G4-15</b>	Overzicht van labels of charters die de organisatie heeft.....	14
<b>G4-16</b>	Overzicht van organisaties, initiatieven of platformen waar de organisatie lid van is.....	30 - 31, 60 - 65

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

<b>G4-17</b>	Toepassingsgebied van het verslag (uit welke entiteiten bestaat de organisatie en worden ze allemaal meegenomen in het verslag).....	8 - 13
<b>G4-18</b>	Beschrijving tot stand komen van rapport.....	5
<b>G4-19</b>	Overzicht materiële duurzaamheidsthema's.....	34 - 59
<b>G4-20</b>	Overzicht materiële thema's die intern gelden.....	34 - 59
<b>G4-21</b>	Overzicht materiële thema's die extern gelden.....	34 - 59
<b>G4-22</b>	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).....	/
<b>G4-23</b>	Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslagperiodes ten aanzien van reikwijdte afbakening of meetmethoden die voor het verslag zijn toegepast.....	/

## Overleg met belanghebbenden

<b>G4-24</b>	Lijst van groepen belanghebbenden die de organisatie heeft betrokken (overheid, werknemers, klanten, lokale gemeenschap, enz.).....	30 - 31
<b>G4-25</b>	Basis voor inventarisatie en selectie van belanghebbenden die moeten worden betrokken.....	30 - 31

<b>G4-26</b>	Beschrijving aanpak stakeholderdialoog (frequentie, etc.).....	6, 7, 32 - 33, 37, 43, 47, 54, 58 - 59, 60 - 65
<b>G4-27</b>	Belangrijkste opmerkingen en verwachtingen van stakeholders en hoe de organisatie hiermee omgaat .....	6, 7, 32 - 33, 37, 43, 47, 54, 58 - 59, 60 - 65

## Verslagprofiel

<b>G4-28</b>	Verslagperiode (bv. fiscaal jaar of kalenderjaar) waarop de verstrekte informatie betrekking heeft.....	titelblad
<b>G4-29</b>	Datum van het meest recente verslag.....	70
<b>G4-30</b>	Verslaggevingscyclus.....	jaarlijks
<b>G4-31</b>	Contactpunt voor vragen over het verslag en de inhoud hiervan.....	70
<b>G4-32</b>	Niveau van rapport of verwijzing naar externe verificatie.....	/
<b>G4-33</b>	Beleid rond externe verificatie.....	/

## Beheerstructuur

<b>G4-34</b>	Beschrijving van de bestuursstructuur van de organisatie.....	12 - 13
--------------	---	---------

## Ethiek en integriteit

<b>G4-56</b>	Beschrijving van de waarden, (gedrags)normen, principes van de organisatie	11
--------------	--	----

## Economische prestaties

### [ Standaardindicatoren ]

<b>G4-EC1</b>	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd.....	16
<b>G4-EC4</b>	Financiële hulp ontvangen van de overheid (alle vormen van overheidssteun)	16

### [ Specifieke indicatoren ]

<b>EXTRA</b>	Verbetering openbare ruimte, aantrekkelijkheid voor bewoners, investeerders, toeristen, enz. ....	27 - 28, 32 - 33, 36 - 37, 42 - 43, 46 - 47, 52 - 54, 58
--------------	---	--

## Milieuprestatie-indicatoren

### [ Standaardindicatoren ]

<b>G4-EN3</b>	Energieconsumptie binnen de organisatie.....	27
<b>G4-EN5</b>	Energie-intensiteit.....	27
<b>G4-EN6</b>	Reductie van energieconsumptie.....	27 - 29
<b>G4-EN23</b>	Type afval en hoeveelheid.....	/
<b>G4-EN30</b>	Impact van transport op het klimaat.....	46
<b>G4-EN31</b>	Uitgaven om milieu-impact te verminderen.....	40 - 54

### [ Specifieke indicatoren ]

<b>G4-EN1</b>	Materiaalverbruik.....	/
<b>G4-EN2</b>	Percentage gebruikte materialen dat bestaat uit gerecycleerde bronnen.....	46
<b>G4-EN11</b>	Locaties die de organisatie bezit, huurt, beheert of grenst aan gebieden met hoge biodiversiteit.....	27, 43, 46 - 48, 56, 61, 65
<b>G4-EN12</b>	Impact van de organisatie op de biodiversiteit.....	40 - 57
<b>G4-EN13</b>	Hoe beschermt de organisatie de biodiversiteit en op welke wijze.....	40 - 57
<b>G4-EN14</b>	Geef aan of de organisatie te maken heeft met bedreigde dier- en plantensoorten.....	40 - 45

<b>G4-EN15</b> Uitstoot van broeikasgassen.....	46, 49, 52, 54
<b>G4-EN19</b> Welke initiatieven neemt de organisatie om de uitstoot van broeikasgassen terug te dringen.....	46, 49, 52, 54

### Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk

<b>G4-LA1</b> Aantal werknemers en hun kenmerken (geslacht, leeftijd, arbeidshandicap, enz.). Geef daarbij het verloop aan (in- en uitstroom).....	20-21
<b>EXTRA</b> Kwaliteit van arbeid..... /	
<b>G4-LA6</b> Type en aantal arbeidsongevallen, aantal dagen afwezigheid, absentieïsme.....	23, 24
<b>G4-LA9</b> Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteedt aan opleidingen, onderverdeeld naar werknemerscategorie.....	21
<b>G4-LA10</b> Programma's voor competentie management en levenslang leren.....	21
<b>G4-LA11</b> Percentage werknemers dat regelmatig wordt ingelicht omtrent prestatie- en loopbaanontwikkeling.....	13
<b>G4-LA12</b> Overzicht beheerstructuren en procentuele verdeling naar geslacht, leeftijd, minderheidsgroepen.....	20-21

### Maatschappij

<b>G4-SO2</b> Positieve lokale impact (aanbieden van werk aan lokale mensen, gekoppeld aan lokale noden.).....	20 - 22, 41 - 57
--	------------------

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

categorie	economisch	milieu	maatschappij	productverantwoordelijkheid
aspecten	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ economische prestaties</li> <li>■ indirecte economische afspraken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ energie</li> <li>■ afvalwater en afval</li> <li>■ algemeen</li> <li>■ biodiversiteit</li> <li>■ emissies</li> <li>■ transport</li> <li>■ materialen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ lokale gemeenschap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ gezondheid en veiligheid van klanten</li> </ul>
categorie	sociaal			
subcategorie	arbeidsomstandigheden en volwaardig werk			
aspecten	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ werkgelegenheid</li> <li>■ verhouding werkgever en -nemer</li> <li>■ gezondheid en veiligheid</li> <li>■ opleiding en onderwijs</li> <li>■ diversiteit en gelijke kansen</li> </ul>			

## AFKORTINGEN

<b>AMA</b>	Arbeidsmatige Activiteiten	<b>VAPH</b>	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
<b>ANB</b>	Agentschap Natuur en Bos	<b>VDAB</b>	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
<b>AZ</b>	Arbeidszorg	<b>VIVO</b>	Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit
<b>BIS</b>	Beroepsinlevingsstage	<b>VKW/VIG</b>	Verbond van Katholieke Werkgevers / Vereniging industriële Genk
<b>BU</b>	Business Unit	<b>VN</b>	Verenigde Naties
<b>BUM</b>	Business Unit Manager	<b>VOP</b>	Vlaamse OndersteuningsPremie Orthopedagogisch Centrum
<b>BUSO</b>	Buitengewoon Secundair Onderwijs	<b>VTE</b>	Voltijdse Equivalente
<b>BVS</b>	Beroepsverkennde Stage	<b>VUIST</b>	Vallen, Uitglijden, Struikelen
<b>CPBW</b>	Comité voor Preventie, Bescherming en Welzijn op het Werk	<b>vzw</b>	Vereniging Zonder Winst
<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 Development Goals		
<b>UCLL</b>	University Colleges Leuven-Limburg		

## CONTACT

### **De Winning Lummen**

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

### **De Winning Genk**

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

### **De Winning Hechtel-Eksel**

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

### **De Winning Kortenaak**

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

### **koffiehuis en bakkerij ComPani**

Dorpstraat 45  
3530 Houthalen-Helchteren  
t. 011 946 079  
compani@dewinning.be

### **eetkafé en hoevewinkel De Winning**

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

### **bistro Bovy**

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

### **bistro de borre**

Wijnenberg 2  
3360 Bierbeek  
t. 016 269 740  
info@bistrodeborre.be

[www.dewinning.be](http://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 2023 | digitaal beschikbaar via [www.dewinning.be](http://www.dewinning.be) of op aanvraag via [cindy.vanvelthoven@dewinning.be](mailto:cindy.vanvelthoven@dewinning.be)



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

sint-ferdinandstraat 1 | 3560 lummen | t. 013 53 11 59 | [info@dewinning.be](mailto:info@dewinning.be)