

**DUURZAAMHEID
RAPPORT EN
JAARVERSLAG
2014**



INHOUDSTAFEL

Inhoud	3
Voorwoord	4
Inleiding	6
Duurzaam ondernemen	9
Missie, visie, waarden	10
Organisatiestructuur	11
Kerncijfers	19
Uitdagingen 2015	21
Sociaal ondernemen	23
Personeelbestand	24
Doorstroom	25
Personeelverloop	27
Diversiteit	28
Personeelsbeleid	30
Opleidingen	31
Veiligheid en gezondheid	32
Absentieïsme	33
Milieubewust ondernemen	35
Energie	36
Water	37
Afval	38
Materiaal	39
CO ₂ uistoot	40
Biodiversiteit	41
Participatief ondernemen	43
Intern	44
Extern	45
Talea	46
GR-4 Index	47

.....VOORWOORD.....

Geachte lezer(es),

Met dit jaarverslag, tevens duurzaamheidsrapport, wensen wij al onze stakeholders te informeren over het huidige gehalte van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) van De Winning. Als organisatie streven wij continu naar verbeteringen en nieuwe innovatieve ideeën die bijdragen tot duurzame ontwikkelingen. Dit verslag, opgesteld volgens de GRI-4 (Global Reporting Initiative) standaarden biedt ons de mogelijkheid om dit proces in kaart te brengen.

Volgens de definitie van de VN-commissie Brundtland 1987 sluiten duurzame ontwikkelingen aan bij de behoeften van het heden. Dit doen ze zonder het vermogen van toekomstige generaties, om in hun eigen behoeften te voorzien, in gevaar te brengen. Aangezien onze samenleving en de economie in transitie zijn, staan vele maatschappelijke verworvenheden onder druk. Nieuwe beleidsaccenten, bezuinigingsrondes, naweeën van de financiële crisis en de effecten van globalisatie maken dat niets nog zeker is. Alles rondom ons verandert continu.

Vestiging in Lummen



Het zijn net de kwetsbare personen, met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, die in deze snelveranderende wereld, moeilijk vat krijgen op hun leven en leefomgeving. Ze beschikken over weinig financiële middelen door (langdurige) werkloosheid of door minder kansen op de arbeidsmarkt. Ze verkrijgen een beperkte toegang tot de gezondheidszorg en hebben minder aandacht voor een gezonde voeding en levenswijze. Uit noodzaak kunnen ze slechts plannen op korte termijn. Deze factoren maken dat ze hun vicieuze armoedecirkel moeilijk kunnen doorbreken.

In de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens werd het recht op arbeid opgenomen. Dit recht is de hoeksteen van onze samenleving. Arbeid is en blijft de toegangspoort tot maatschappelijke integratie en ontplooiingskansen, zodat ook zij kansen krijgen om deze vicieuze armoedecirkel te doorbreken.

De Winning zal de volgende jaren blijven inzetten op werkactivering op maat voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en de creatie van een veilige en kwaliteitsvolle werkomgeving waar ruimte is voor talentontwikkeling om de persoonlijke en professionele dromen te helpen waarmaken.

In 2014 werd De Winning in een nieuw jasje gestoken. Het nieuwe logo wijst op vooruitgang en vernieuwing. De baseline 'de kracht van sociaal ondernemen' voegt de daad bij het woord. De Winning zal al zijn krachten bundelen om een financieel gezonde onderneming te blijven en haar maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen. Deze ambitie vertaalt zich in de volgende eigenschappen van onze organisatie.

Een onderneming, die inkomsten genereert uit producten en diensten, die maatschappelijke en ecologische behoeften dekken. Deze inkomsten zijn het middel om de missie te realiseren en te investeren in de toekomst. Een onderneming, die geen schrik heeft van verandering en verantwoorde risico's durft te nemen. Een onderneming, die een sociale en maatschappelijke meerwaarde heeft, zoals omschreven in de missie, visie en waarden. Een onderneming, die durft te exploreren en oplossingen zoekt voor sociale en ecologische uitdagingen. Een onderneming, die binnen zijn arbeidsorganisatie een evenwicht zoekt tussen de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid. Kortom, sociaal ondernemen, waarvan acte binnen De Winning, is investeren in een duurzame ontwikkeling en in de toekomst! Veel leesgenot.

Namens het De Winning-team

Edwin Michiels
Algemeen Directeur



**Team
De Winning**



INLEIDING

Totstandkoming van de GRI-4 index

Het Maatwerkdecreet zorgt ervoor dat het verschil tussen beschutte en sociale werkplaatsen en invoegbedrijven wegvalt. In dit decreet is één van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor subsidiëring dat maatwerkbedrijven en -afdelingen ondernemen op een duurzame en maatschappelijk verantwoorde wijze. De Vlaamse overheid kiest voor het kader en indicatoren van het Global Reporting Initiative (GRI) om dit engagement aantoonbaar te maken.

De Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen (VLAB) en de koepel van de Sociale Werkplaatsen en Arbeidszorgcentra (SST) namen daarom in 2013 gezamenlijk deel aan het door het Europees Sociaal Fonds (ESF) ondersteunde GRI-project. Dit had als doelstelling om op sectorniveau een MVO Paspoort op te maken en bestond uit 2 fasen. In een eerste fase werden de thema's en indicatoren bepaald, die de impact van organisaties weergeven in het kader van duurzaamheid. Vervolgens werd een instrument uitgewerkt, zodat ondernemingen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid in de praktijk kunnen omzetten en hierover op een gestructureerde wijze kunnen communiceren via een duurzaamheidsrapport. De Winning nam als pilootorganisatie deel aan dit project.

In drie fasen werden de relevante MVO thema's en GRI-4 indicatoren bepaald. In een eerste fase werd een deskstudie uitgevoerd. Op basis van binnen- en buitenlandse publicaties, initiatieven en beleidsinitiatieven binnen de sector, werd een eerste overzicht van de relevante MVO-thema's opgesomd. Via de oprichting van een 'Sector Werkgroep', werden vervolgens de materiële thema's verder in kaart gebracht en gekoppeld aan relevante GRI-indicatoren.

Gezien de verscheidenheid binnen de sector was een afbakening van het toepassingsgebied noodzakelijk. Dit resulteerde in een boomstructuur waarvoor de materiële thema's werden bepaald. De 'Stam' bevat de MVO thema's waar elk maatwerkbedrijf aandacht aan hoort te schenken. De 'Takken' geven additionele thema's weer die gelden voor een bepaalde activiteit. Zo werden MVO thema's geïdentificeerd voor activiteiten inzake: Mailing en verpakking, groenzorg en agro, facility, productie en assemblage, bouw en renovatie en ten slotte recyclage.

Deze boomstructuur en de thema's werden in een laatste fase voorgelegd aan een externe groep van meer dan 20 stakeholders. Mits enige aanpassingen is de structuur weerhouden en in dit verslag toegepast. Onderstaande tabel geeft het resultaat van deze materialiteitsoefening voor De Winning weer. Wij vermelden deze richtlijnen volgens hun kernniveau. Deze thema's worden in dit verslag uitvoerig besproken.

Categorie	Economisch	Milieu
Aspecten	- Economische prestaties - Indirecte economische prestaties	- Energie - Afvalwater en Afval - Algemeen - Biodiversiteit - Emissies - Transport - Materialen

Categorie	Sociaal		
Subcategorie	Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk	Maatschappij	Productverantwoordelijkheid
Aspecten	- Werkgelegenheid - Verhouding werkgever en -nemer - Gezondheid en veiligheid - Opleiding en onderwijs - Diversiteit en gelijke kansen	- Lokale gemeenschap	- Gezondheid en veiligheid van klanten

Totstandkoming van dit rapport

In 2014 werd reeds een eerste maal een duurzaamheidsrapport, op basis van de GRI-4 standaarden, opgesteld. Dit eerste verslag was een nulmeting en gaf de prestaties van De Winning, op het vlak van duurzaamheid, voor de periode 2012-2013, weer. Het is een weergave van de organisatie als algemene entiteit en omvat dus de prestaties van alle boekhoudkundige delen en operationele activiteiten als één geheel.

Dit verslag werd ter verificatie conform de GRI richtlijn voorgelegd aan een panel van 3 externe stakeholders (hierna 'het panel'). Deze werden geselecteerd op basis van hun kennis van de sector enerzijds en van duurzaamheid anderzijds. Het zijn:

- Evelien De Ras, Beleidsondersteuner Sociale Economie in het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid
- Katrien Seynaeve, Stafmedewerker in-C
- Veerle Geeraerts, Project & International Affairs Manager, Federatie Belgische Kamers van Koophandel.

Het panel reageerde zeer positief op dit eerste duurzaamheidsrapport. “Het rapport geeft de significante impacten van De Winning weer en ook de wijze waarop de identificatie van deze thema’s tot stand kwam, is duidelijk en aanvaard”. Hoewel het rapport zeer positief werd onthaald, gaf het panel ook enkele verbeterpunten mee:

- Een belangrijk (beleids)thema betreft de doorstroom van doelgroepwerknemers naar de reguliere economie. Enkele pannelleden gaven aan dat dit uitgebreider aan bod mag komen in de toekomst.
- Het formuleren van doelstellingen is nu een belangrijke volgende stap. Het rapport biedt immers een duidelijk overzicht van hoe de situatie nu is. De Winning wordt aangemoedigd uit te drukken waar het naartoe wil inzake duurzaamheid en haar ambitieniveau te bepalen.
- Het panel erkent dat relevante stakeholders werden geraadpleegd bij het identificeren van de duurzaamheidsthema’s via het MVO paspoort op sectorniveau. Eén lid gaf aan dat dit uitgebreider aan bod mocht komen. Het panel gaf aan dat een structureel stakeholderbeleid, en geen ad-hoc betrekken van stakeholders, een volgende stap is voor De Winning. Uit de opname van de ‘P’ van Participatie in het beleid blijkt dat hier reeds een goede basis is om op verder te werken.

Bij de opmaak van dit tweede jaarverslag, onder de vorm van een duurzaamheidsrapport, bouwen we verder op de resultaten van het voorgaande jaar. Bij de voorbereiding werden de GRI-4 standaarden, waarvan de totstandkoming hierboven wordt besproken, als startpunt gebruikt. Deze lijst van indicatoren biedt een houvast om de werking van de Winning nog meer te verduurzamen en op een gestructureerde wijze verslag uit te brengen over dit proces. De uitgebreide GRI-4 index, met de relevante indicatoren, is achteraan in dit rapport terug te vinden.

De visie en aanbevelingen van bovenstaand panel werden zoveel mogelijk verwerkt in dit verslag. Het streven naar een maatschappelijk verantwoorde organisatie is echter een proces van lange adem. De aanbevelingen worden bijgevolg meegenomen bij de opmaak van het strategisch meerjarenplan 2015 – 2019 en zullen ook een grote rol spelen bij de opmaak van toekomstige duurzaamheidsrapporten.

We beschikken niet over een overkoepelend informatiesysteem dat alle ontwikkelingen op het vlak van duurzaamheid opvolgt. Het merendeel van de informatie, waarop dit rapport werd gebaseerd, komt dan ook van enkele sleutelfiguren binnen de organisatie. Getuigenissen van tevreden klanten, medewerkers en andere stakeholders bieden een kwalitatieve aanvulling op de verwerkte cijfers.

Dit jaar hebben wij ook beroep gedaan op een externe expert. Een stagiair communicatie van de PXL-Hogeschool nam de verantwoordelijkheid voor de eindredactie en layout van het rapport op zich. Wij zijn ervan overtuigd dat haar expertise het niveau van het duurzaamheidsrapport heeft omhoog getrokken.

... DUURZAAM ONDERNEMEN ...



Missie Visie

Vanuit een integrale visie op tewerkstelling en opleiding richten wij ons tot volwassenen uit de kansengroepen die moeilijk aansluiting vinden met de arbeidsmarkt. Wij willen hen op een respectvolle manier helpen bij hun professionele integratie. Dit doen we door begeleiding en coaching om hun talenten en ambities om te zetten in kansen.

Daardoor kunnen zij hun sociaal welzijn en hun maatschappelijke participatie verhogen. Bij dit alles wensen wij onze dienstverlening te organiseren volgens de principes van het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Wij streven naar opdrachten die maatschappelijke behoeften invullen waarbij kansengroepen maximaal betrokken kunnen worden.

Om deze opdracht te realiseren zullen we onze werking verdiepen en verbreden door aandacht te geven aan kwaliteit, groei, innovatie en samenwerking. Daarbij volgen we de principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen en de vier A's voor de kwaliteit van arbeid: arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen.

Kernwaarden

Respect voor onze partners en omkadering, werknemersgroep en de principes van het MVO.



Een **kwaliteitsvolle en professionele werking** staat borg voor de duurzaamheid en verdere uitbouw van De Winning.



Samenwerking en participatie verzekeren de verdere groei en de duurzame ontwikkeling van de organisatie.



Participatieladder als rode draad

Alle initiatieven van De Winning kaderen in het concept van de participatieladder. Dit model vertrekt van het inzicht dat werk een middel is om personen te integreren in de maatschappij. Personen zonder arbeidscontract staan op de onderste treden; de bovenste treden (5 en 6) worden ingenomen door personen met een job binnen het normaal economisch circuit, al dan niet met ondersteuning. Wij willen onze medewerkers zo hoog mogelijk op de ladder krijgen.

Arbeidszorg richt zich tot personen op de vierde trede, voor wie een betaalde tewerkstelling momenteel niet mogelijk is. Bij De Winning voeren zij arbeidsmatige activiteiten uit, die reële kansen bieden op sociale interactie en participatie in de samenleving. Zij bieden ondersteuning binnen onze cluster Landbouw&Voeding, Natuur&Groen en onderhouden onze eigen bedrijfsterreinen.

Het maatwerkbedrijf en de onderneming voor lokale diensten economie bieden een vaste, betaalde tewerkstelling aan personen die nood hebben aan permanente ondersteuning. Het betreft volwaardige, betaalde jobs van onbepaalde duur. Deze werknemers voeren activiteiten uit binnen onze cluster Natuur&Groen en Landbouw&Voeding.

Het werkervaringsproject richt zich tot laaggeschoolde langdurig werklozen die nog in aanmerking kunnen komen voor een job in het gewone arbeidscircuit. Na een jaar betaalde werkervaring en opleiding kunnen zij beter voorbereid aansluiten bij diverse jobs in het reguliere economische circuit. De opleiding vindt plaats binnen een van de niches keuken en onderhoud, land- en tuinbouw of groen. Na maximaal één jaar zijn onze werknemers in staat om een reguliere job in een van bovenstaande niches uit te voeren. Daarnaast werken wij ook samen met privébedrijven om aangepaste opleidingen voor langdurig werklozen op de werkvloer van de werkgever aan te bieden. Zo wordt doorstroming naar andere sectoren mogelijk.

Via opleiding, begeleiding en bemiddeling (GOB) wordt de stap naar de reguliere economie gezet, voor een tewerkstelling zonder ondersteuning. Het opleidingsaanbod bestaat uit modulair opgebouwde opleidingen (MMO's) en competentieversterkende actie onder de vorm van vaktechnische opleidingspakketten. Opleidingen en begeleidingen gebeuren bij De Winning of rechtstreeks op de werkvloer bij diverse bedrijven.



Labels en erkenningen

De winning heeft naast de structurele erkenningen als opleidings- en tewerkstellingscentrum, doorheen de jaren de volgende erkenningen toegewezen gekregen.



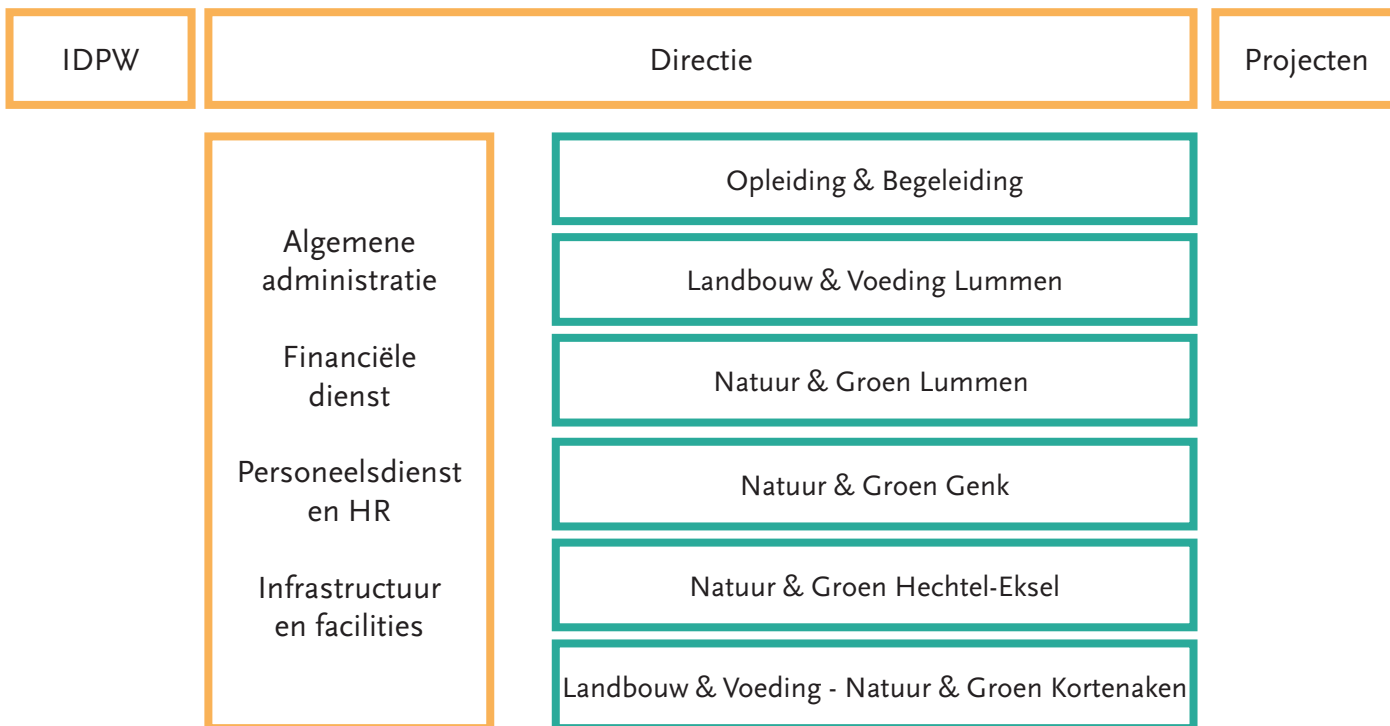
- ESF kwaliteitslabel
- Erkend aannemer klasse 1
- Erkend bosexploitant
- Erkend loopbaancentrum
- Erkend bureau kosteloze arbeidsbemiddeling, trajectbegeleiding en competentieversterking
- Erkend hoeveproducent



Organisatiestructuur

VZW De Winning is een sociale onderneming die werkt aan een arbeidsmarkt waar plaats is voor iedereen. Wij streven naar een maximale tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking. Om dit doel te bereiken, voeren wij activiteiten uit binnen de Business Units: **Natuur&Groen, Landbouw&Voeding en Opleiding&Begeleiding**. Deze activiteiten worden georganiseerd onder de vzw's Vreebos, Werkkans, Groenwerk en Doorstroom. De uitvoering gebeurt vanuit vier vestigingen: Genk, Hechtel-Eksel, Kortenaken en in Lummen, waar ook de administratieve zetel is gevestigd. Wij zijn actief in Limburg, Vlaams-Brabant en Antwerpen. De fusie met VZW Boerderij De Brabander werd eind 2014 afgerond. Vanaf 1 januari 2015 kondigen wij officieel deze fusie aan. De verschillende activiteiten van De Winning worden geplaatst onder

Raad van bestuur



Natuur&Groen

Kennis en passie voor Natuur & Groen dragen bij tot een aantrekkelijke en leefbare omgeving. Deze helpen wij creëren en beheren, vanuit een respectvolle houding voor mens en milieu. De Winning heeft jaren ervaring in de natuur- en groensector.

Landbouw&Voeding

Via onze activiteiten, in de niche van de landbouw en voeding, brengt De Winning consumenten in contact met ambachtelijke producten van onze boerderij, bakkerij en biotuin. Deze vers geteelde producten worden verkocht via onze hoevewinkel en verwerkt tot heerlijke gerechten, die worden geserveerd in ons gezellig eetcafé. Op dit moment zitten we ook in een omschakeling naar biolandbouw.

Opleiding&Begeleiding

De Winning biedt een uitgebreid aanbod aan begeleidings-, opleidings-, werkervarings- en tewerkstellingsinitiatieven om zo personen uit de kansengroepen te ondersteunen bij hun zoektocht naar een plaats op de arbeidsmarkt.

Natuur&Groen

De Winning heeft in de professionalisering van het natuur-, bos- en landschapsbeheer steeds een voortrekkersrol opgenomen. Hierdoor is dit onderdeel van de operationele werking uitgegroeid tot een stevige poot met meer dan 130 medewerkers onder begeleiding van 39 omkaderingsleden, verspreid over drie vestigingen in Limburg. Vanaf 2015 zijn wij ook fysiek actief in Vlaams-Brabant via onze vestiging in Kortenaken.

Op deze manier zijn we in staat om professionele en kwalitatieve diensten aan te bieden in de sectoren natuur-, bos-, landschaps- en ecologisch groenbeheer met als werkingsgebied de provincies Limburg, Vlaams Brabant (Hageland) en Antwerpen (Kempen). De Winning maakt binnen deze regio de verbinding tussen het groene karakter, de vrijetijdseconomie en directe tewerkstelling voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en realiseert hiermee direct en indirect een economische meerwaarde.

Cijfers wijzen immers uit dat een groene omgeving een interessant investeringsklimaat biedt voor bedrijven en woonfuncties, dat een groene regio een motivatie is voor toerisme met directe en indirecte tewerkstelling voor enkele duizenden mensen en dat aandacht voor een groen klimaat een hefboom is voor duurzaam ondernemerschap. Door dagelijks mee te werken aan een basiskwaliteit van dit groen, de belevingskwaliteit van de recreatieve infrastructuur en de beeldkwaliteit van het landschap leveren we een economische, ecologische en sociale 'return on investment'.

Klantenbestand

Doorheen de jaren werd er een gedifferentieerd klantenbestand uitgebouwd. In 2014 werkten we binnen deze dienstverlening voor meer dan 70 klanten, waarbij de grootste klant 8.29% van de omzet bepaalt. De grootste 10 klanten omvatten ongeveer 45% van de omzet, de 20 grootste klanten ongeveer 70% van de omzet. We kunnen spreken van een gezonde klantenspreiding.

Het merendeel van de activiteiten wordt uitgevoerd door de sociale werkplaats (66,47%), gevolgd door collectieve diensten binnen de werkvorm LDE (23,19%) en werkervaringstrajecten (6,50%). Daarnaast worden ook enkele vrijwilligers ingezet binnen de organisatie voor de uitvoering van aanvullende

Klantentype	Aandeel
Overheden	44%
Middenveld	34%
Bedrijven	16%
Particulieren	6%

activiteiten. Wij voeren voornamelijk werken uit voor het overheden (44%) en het middenveld (33,94%) gevolgd door bedrijven (16%) en particulieren (6%).

Activiteit	Aandeel
Natuur-, bos- en landschapbeheer	55%
Ecologisch groenbeheer	45%

Wanneer we diepgaander kijken naar onze opdrachten, zien we dat meer dan 55% van onze activiteiten kunnen worden geplaatst binnen de cluster natuur-, bos- en landschapsbeheer. Meer dan 44% van onze activiteiten situeren zich binnen de niche van het ecologisch groenbeheer.

In 2013 hadden we te maken met economische en technische werkloosheid. De aangekondigde sluiting van Ford Genk ging als een schokgolf doorheen heel de provincie Limburg. Dit had een negatieve impact op de werking van onze afdeling in Genk. Daarnaast hadden we ook te maken met een strenge winter. In 2014 werden wij gespaard van deze omstandigheden waardoor er geen sprake was van technische of economische werkloosheid.

Cijfers 2013

Economische werkloosheid : 251 mandagen
Technische werkloosheid : 637 mandagen

Cijfers 2014

Economische werkloosheid : 0 mandagen
Technische werkloosheid : 0 mandagen

WAAR EEN WIL IS.. IS WERK

De Winning biedt arbeid op maat door te vertrekken vanuit de behoeften en de mogelijkheden van de doelgroepmedewerker met aangepaste opdrachten/diensten. Daartoe biedt De Winning een breed scala van opleidings- en werkvormen aan, uiteraard binnen de organisatorische mogelijkheden van De Winning

Landbouw&Voeding

Op onze vestiging in Lummen beschikken wij over een gemengd landbouwbedrijf. Het accent ligt hier op veeteelt, land- en tuinbouw. Onze producten worden voornamelijk verkocht in onze hoevewinkel en verwerkt tot heerlijke maaltijden die worden geserveerd in ons eetcafé. Zo verkleinen wij de afstand tot de eindklant. Vanaf 2015 schakelen we geleidelijk over naar een volwaardig biolandbouwbedrijf.



Door het prachtige weer in juni 2014 zijn we er in geslaagd **120 ton hooi** te oogsten binnen onze **landbouwactiviteiten**. Deze zijn geperst in grote balen voor het voederen van onze schapen en paarden maar ook voor verkoop. Een deel van de opbrengst is geperst in kleine balen, die particulieren kunnen aankopen.

In de **veeteelt** zijn onze **30 melkkoeien** er weer in geslaagd om **200.000 liter melk** te produceren. Buiten kippen en kalkoenen, die we periodiek aanbieden, hebben we nu ook varkens-, schaaps- en rundsvlees permanent aanwezig in de diepvries. In totaal verkochten we **5000 kg vlees** in 2014. We proberen ook elk jaar ons assortiment een beetje uit te breiden. Langs ons hoevewinkelletje ligt het eetcafé. In 2014 is het interieur opgefrist en heeft een authentieke stijl gekregen die bij De Winning past. Ook het terras hebben we vernieuwd met nieuwe tafels en stoelen.

Klasjes brengen elk jaar een bezoek aan onze **kinderboerderij**. Dit jaar hebben we **900 kleuters** mogen ontvangen. We hebben ook een huifkar waarmee ze een aangename tocht kunnen maken. Ze kunnen ook gebruik maken van de gerenoveerde hooizolder, waar ze van hun maaltijd kunnen genieten in de sfeer van de boerderij.

De **hooizolder** is een prachtig gerenoveerde polyvalente ruimte. Deze biedt de mogelijkheid tot het geven van seminaries, denkdagen, vergaderingen, ... Een keuze uit verschillende arrangementen maakt dat wij hier aan ieders behoefte kunnen voorzien. Dit betreft het verzorgen van koffie en koekjes voor vergaderingen tot het bereiden van een uitgebreid buffet. Onze klanten variëren van dierenartsenverenigingen tot vakbondsafgevaardigden. Dit jaar werden er geluidspanelen geplaatst om de akoestiek te optimaliseren.

"Ik moest de complimenten geven over de koekjes van De Winning!"

Naast de activiteiten op de boerderij zelf, hebben we ook externe opdrachten. Wij verzorgen de **catering** voor dorprestaurants of senioren verenigingen. Ook OCMW's, kringloopwinkels en de plaatselijke bibliotheek maken gebruik van deze service om hun recepties te voorzien van al dit heerlijks. Daarnaast doen we nog verschillende andere opdrachten in deze regio, zoals het leveren van

dagverse soepen aan scholen. Door de fusie met vzw Boerderij De Brabander worden onze broodjes voortaan door hun geleverd. Hun aanbod, ambachtelijk of biologische broodjes, staat dicht bij onze visie van de korte keten. Dit jaar zien we enkel een stijging in de levering van broodjes.

"De broodjes waren lekker, de deelnemers waren enthousiast!"



De aangepaste infrastructuur van onze keuken biedt ook verschillende **educatieve kansen** voor onze medewerkers. Ze leren dat het bereiden van maaltijden voor grote groepen een specifieke werkwijze vergt. Bij de garnituren voor hapjes komen dan weer andere disciplines aan bod. Hier kunnen onze medewerkers hun vaardigheden, in de fijne motoriek en precisiewerk, trainen.

Opleiding&Begeleiding

Ons team van trajectbegeleiders binnen De Winning begeleidt personen met een arbeidsbeperking in verschillende fases van hun loopbaan:

- **Van werkzoekend naar werk**

De Winning staat, via haar GOB (gespecialiseerde opleiding en begeleiding), in voor de opleiding, begeleiding en bemiddeling van personen met een arbeidshandicap bij hun zoektocht naar een job in het normaal economisch circuit. In 2014 werden er door de coaches van De Winning 94 modulair opgebouwde opleidingstrajecten (MOO) opgestart voor personen met een arbeidsbeperking.

Dit is 147% van ons jaarobjectief. 57% van deze trajecten resulteerden in een tewerkstelling voor de cursist. Voor iedere tewerkstelling wordt afhankelijk van de arbeidsbeperking een ander gewicht toegekend. Dit geeft een “gewogen” tewerkstelling van 90%.

Er zijn 41 Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleidingen (GIBO) opgestart. Om deze resultaten te behalen heeft de Bussines Unit 'Opleiding&Begeleiding' een aantal acties ondernomen om de eigen opleiding te versterken en tevens het netwerk van werkgevers uit te breiden.

2014 was de start voor de samenwerking tussen CVO Beringen en De Winning. Voor beide partijen is dit een mooie kans om expertise te delen en te versterken. Deze samenwerking heeft ervoor gezorgd dat er reeds 1 groep met 15 deelnemers is opgestart. Deze samenwerking zal geëvalueerd worden en verder worden verfijnd.

Het uitbreiden van een werkgeversnetwerk heeft niet enkel als doel de doorstroomkansen van cursisten te verhogen, maar ook het sensibiliseren van werkgevers voor onze doelgroep. Dit krijgt niet enkel vorm door de bemiddeling van cursisten maar ook gerichte acties zoals:

- **De ontbijtsessie voor werkgevers**, is een samenwerking tussen de Limburgse GOB 's en het Erkend Regionaal Samenwerkingsverband (ERSV). Dit is doorgegaan bij GOB Azertie. Deze actie werd positief onthaald en zal in 2015 doorgaan bij GOB De Winning.
- **Lunch @ De Winning** had als doel nieuwe werkgevers warm maken voor het aanbod van De Winning met good practises van bestaande werkgeversrelaties. Ook deze actie zal een vervolg krijgen in 2015 in de vorm van een prospectieweek. Tijdens deze week zal de focus zowel liggen op warme prospecties als op koude prospecties.

De Winning is steeds op zoek naar uitdagingen om partnerschappen te versterken en uit te breiden en daarbij kennis te vergaren. Vanuit onze expertise zijn we empowermentpartner binnen de projecten TAZbis (tender activering zorg) en DAZbis (doorstroom uit arbeidszorg). Voor TAZbis (Tender ActiveringsZorg) werden er 2 groepen opgestart en voor DAZbis is de tweede groep afgerond.

In 2011 werd een samenwerking opgezet tussen het OCMW Lummen en De Winning. De organisatie voorziet arbeidstrajectbegeleiding voor leefloongerechtigden. In 2014 werden er 22 trajecten afgerond. In navolging van deze samenwerking is ook de vraag vanuit OCMW Herk-de-Stad gesteld om arbeidstrajectbegeleiding bij hun te verzorgen. In 2015 zal hier concreet mee gestart worden. Voor de cluster Lummen, Halen en Herk-de-Stad vonden er 3 persoonsgerichte vormingen plaats.

- **Van school/opleiding naar werk**

Een goede overgang maken van school naar werk is niet eenvoudig, zeker niet voor personen met een arbeidsbeperking. Daarom werd er in 2014 extra ingezet vanuit het gespecialiseerd netwerk en VDAB op het begeleiden van deze transitie. Ook GOB De Winning voerde in dit kader met succes 5 begeleidingen uit.

- **Van ziekte naar werk**

VDAB, de ziekenfondsen, het RIZIV (RijksInstituut voor Ziekte- en InvaliditeitsVerzekering) en GTB (Gespecialiseerde TrajectBegeleiding) willen samen meer arbeidsongeschikte mensen aan het werk krijgen. Het resultaat is een samenwerkingsovereenkomst die verder bouwt op voorgaande overeenkomsten. De GOB 's zijn een belangrijke partner hierbij. GOB De Winning ziet in zijn aanmeldingen ook een sterk aantal RIZIV-trajecten. 9 van deze trajecten werden goedgekeurd, voor de andere trajecten is dit proces lopende.

- **Van werk naar werk**

In 2014 kwam het nieuws dat de werkvorm werkervaring ging herzien worden. Het project werkervaring zoals het in zijn huidige vorm bestaat zal uitdoven. Het werknemersstatuut zal lopen tot september 2015. Vanaf juni 2015 zal er een overgangsmaatregel van kracht zijn waarbij gesproken wordt over een opleidingsstatuut en niet meer over een werknemersstatuut. De toeleiding hiervoor zal gebeuren vanaf juni tot en met december. De maximumduur van de trajecten wordt voorzien op 12 maanden. Na deze overgangsmaatregel zal er een oproep volgen. Deze wordt verwacht 1/01/2016. Er is echter nog geen duidelijkheid over de inhoudelijk invulling van deze trajecten.

- **Werk in werk**

In kader van het maatwerkdecreet diende een partnerschap in 2013 in op de ESF oproep rond de ontwikkeling en begeleiding van persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP) voor werknemers in de sociale economie. Waar in 2013 vooral de focus lag op methodieontwikkeling, lag in 2014 de nadruk op het ondersteunen van organisaties uit de sociale economie in het werken met POP en op het begeleiden van doelgroep medewerkers in het opstellen van hun POP. Het project wordt in 2015 afgerond.

Als gemandateerd loopbaancentrum werden er het voorbije jaar 10 loopbaanbegeleidingspakketten afgerond. De Winning wil zijn expertise verder inzetten om personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te versterken in hun zoektocht naar werk. Vanuit dit idee is er een samenwerking met Stad Genk voor het PWA(Plaatselijk WerkgelegenheidsAgentschap)-project. De Winning staat hierbij in voor de ondersteuning tijdens de tewerkstelling, maar ook de begeleiding in de zoektocht naar werk wordt door de Winning opgenomen.

De Winning kent niet enkel groei in externe partnerschappen. 2014 was het jaar dat het aantal medewerkers steeg mede dankzij de fusie tussen Boerderij De Brabander en De Winning. In de BU Genk was er een uitbreiding van LDE(Lokale DienstenEconomie)-plaatsen. Waar de accenten rond het medewerkersbeleid lagen in 2014, vindt u in een verder deel van het jaarverslag.

- **Oriëntering/assessment op de werkvloer**

De focus van de Winning is duurzame tewerkstelling voor personen met een arbeidsbeperking. Dit is niet enkel van toepassing op werkzoekenden. Ook voor werkende en hun werkgevers biedt dit mogelijkheden. De Winning wil zich richten op werkgevers die een vraag hebben omtrent inzetbaarheid en werkzekerheid voor eigen werknemers met een arbeidshandicap. Dit doen we met de expertise die we onder meer hebben opgebouwd vanuit het GOB. Met de werkgeversgerichte benadering starten we vanaf de analyse van de vraag. We werken niet met pasklare antwoorden maar gaan wel samen met de organisatie op zoek naar een duurzame oplossing voor alle partijen.

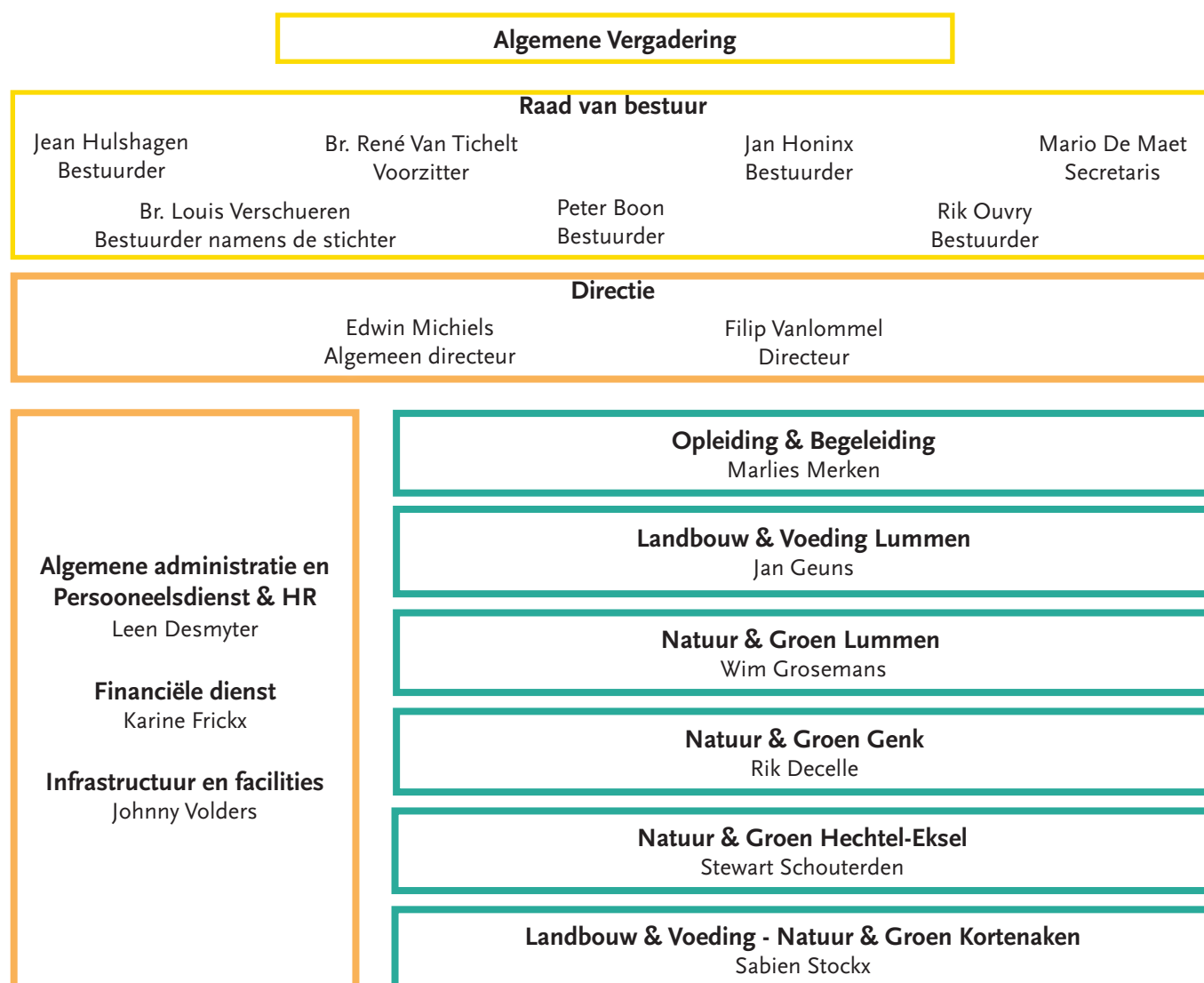


Aan het roer van De Winning

De structuur van de organisatie is als volgt opgebouwd. De Raad van Bestuur van De Winning is aangesteld door de Algemene Vergadering en samengesteld uit zeven bestuurders. Deze samenstelling is in 2014 gewijzigd omwille van de grote uitdagingen waarvoor we staan. We maken plaats voor enkele bestuurders die overkomen van vzw boerderij de brabander en die ons kunnen ondersteunen bij het proces van commercialisering en professionalisering. Enkele bestuurders nemen in 2015 afstand van hun functie binnen De Raad van Bestuur. Wij willen hun te bedanken voor hun inzet voor de organisatie.

De huidige samenstelling van de Raad van Bestuur (zie hieronder) is ingevoerd in 2014 en zal officieel in de statuten wijziging worden opgenomen in de loop van 2015. Deze staat in voor het algemeen beleid van de organisatie en komt vijfmaal per jaar samen. In 2014 werd ook de samenstelling van het directieteam gewijzigd. Jan Geuns neemt afstand van zijn functie als lid van het directieteam om zich volledig te kunnen toeleggen op zijn functie als verantwoordelijke voor onze afdeling Landbouw & Voeding te Lummen. De beslissing van minister Muyters om het tijdelijke werkervaringsstatuut definitief te hervormen naar activeringstrajecten richting het normaal economisch circuit brengt namelijk grote uitdagingen voor onze afdeling Landbouw & Voeding in Lummen met zich mee. We zijn ervan overtuigd dat Jan zijn deze uitdaging met veel succes zal aangaan.

Met het oog op de fusie van De Winning en vzw Boerderij de Brabander werd ook het beleidsteam verder uitgebreid. Vanaf 2015 krijgen de verantwoordelijken van de zes business units van De Winning een plaats in het beleidsteam. Dit orgaan staat in voor de uitwerking van de beleidsvisie van de organisatie met focus op het operationele werkingsniveau.



De Winning in cijfers

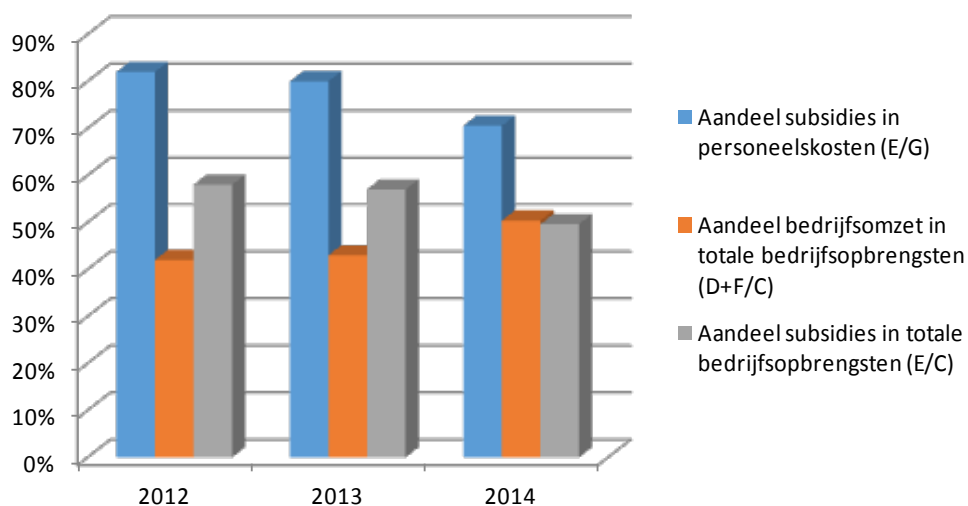
De tabel op de volgende pagina geeft de geconsolideerde bedrijfsresultaten weer. Dit wil zeggen dat hier geen onderscheid wordt gemaakt tussen de werking van de verschillende business units en vzw's. Deze cijfers zijn een samenvatting van de prestaties van de verschillende vzw's en werkvormen van De Winning. Het geeft een algemeen beeld weer van de financiële werking in onze organisatie. Op basis van deze gegevens kunnen we het volgende concluderen:

De loonsubsidie is in eerste instantie een belangrijke indicator in het kader van dit rapport. Om tewerkstellings- en opleidingskansen voor personen uit de kansengroepen te kunnen realiseren, ontvangt De Winning jaarlijks subsidies van de overheid. Uit deze gegevens kunnen we afleiden dat de subsidies jaarlijks zijn blijven dalen, terwijl de personeelskosten jaar na jaar blijven stijgen.

Wanneer we de verhouding tussen de winsten per boekjaar en de totale bedrijfsopbrengsten berekenen, zien we een stijging van 1.8% in 2012 tot 4.7% in 2014. De nettowinst van de organisatie neemt bijgevolg jaarlijks toe. In 2014 zagen we ook een enorme stijging van de omzet. Twee factoren liggen aan de basis van deze evolutie. Tot en met 2013 werden sommige opbrengsten niet als omzet geboekt. Vanaf 2014 worden deze inkomsten correct geboekt. Dit verklaart slechts een deel van de toename in omzet.

In 2014 zijn we er ook in geslaagd om enkele grote opdrachten binnen te halen, meer factureerbare uren op te nemen in onze boekhouding door een goede opvolging van de debiteuren en werden lege arbeidsplaatsen door ziekte sneller ingevuld. Aangezien de loonsubsidies jaarlijks dalen, personeelskosten stijgen en de winsten per boekjaar stijgen, kunnen we concluderen dat De Winning steeds onafhankelijker wordt van externe subsidiëring en dat we jaarlijks financieel zelfstandiger worden.

Ten slotte kunnen we concluderen dat het eigen vermogen een zeer groot aandeel van het totaal vermogen inneemt. Ook uit deze ratio blijkt bijgevolg dat De Winning in grote mate onafhankelijk van externe leningen opereert.



ONZE ORGANISATIE IS ONZE VERANTWOORDELIJKHEID

De Winning is een financieel gezonde organisatie die, in lijn met de missie, een goed evenwicht heeft tussen het zelf genereren van middelen in verhouding tot subsidies en het verminderen van de afhankelijkheid van subsidies.

	2012	2013	2014
A EIGEN VERMOGEN	€2 964 493, 00	€2 729 081, 00	€2 888 996, 09
VASTE MATERIËLE ACTIVA	€3 047 853 ,00	€3 008 721, 00	€2 669 102, 23
B BALANSTOTAAL	€4 742 009, 46	€4 892 493, 56	€5 493 456, 22
FINANCIËLE ONAFHANKELIJKHEID A/B	64%	61%	53%
C TOTALE BEDRIJFS-OPBRENGSTEN	€7 063 669, 21	€7 146 836, 17	€7 670 997, 24
D OMZET	€2 666 769, 00	€2 703 690, 00	€3 507 519, 80
E SUBSIDIES	€4 102 811, 00	€4 091 490, 00	€3 805 414, 97
F ANDERE OPBRENGSTEN	€294 089, 21	€351 656, 17	€ 358 062, 47
G PERSONEELS-KOSTEN	€5 019 384, 00	€5 057 041, 00	€5 394 273, 42
RESULTAAT BOEKJAAR	€75 826, 00	€130 057, 00	€ 356 939, 82
AANDEEL SUBSIDIES IN PERSONEELSKOSTEN E/C	82%	80%	71%
AANDEEL OMZET IN TOTALE BEDRIJFSKOSTEN D+F/C	42%	43%	50%
AANDEEL SUBSIDIES IN TOTALE BEDRIJFSKOSTEN E/C	60%	57%	50%

Belangrijkste uitdagingen voor 2015

Met de nieuwe beleidsmaatregelen in het vooruitzicht, zal De Winning de komende jaren enkele grote uitdagingen tegemoet gaan. 'Je kan zeuren dat de wind van richting verandert, of je kan alle zeilen bijzetten'. De Winning kiest voor deze laatste optie en stapt daarmee resoluut in de toekomst. Als sociale onderneming zoeken wij een antwoord op deze uitdagingen binnen het evenwicht people-planet-profit-participation. Hieronder worden de belangrijkste uitdagingen voor het komende jaar opgesomd.

Meer doorstroom voor meer duurzame tewerkstelling

Voor elke sociale onderneming zal het streven naar 'meer doorstroom' een centrale plaats innemen bij de uitwerking van het toekomstig strategisch beleid. Ook De Winning onderneemt acties om aan deze uitdagingen tegemoet te komen.

In het kader van het streven naar meer doorstroom start De Winning in 2015 met het project Supported Pooling in de Sociale Economie (SUPPOSE). Via dit project verkennen wij de mogelijkheid om een innoverende methodiek, gebaseerd op de concepten Supported Employment en Compool, te introduceren in onze bestaande werking. Volgens de bestaande wetenschappelijke literatuur zou de introductie van deze methodiek moeten leiden tot een verhoogde doorstroom naar de reguliere economie. In 2015 wordt een

eerste proeftuin binnen de groensector opgezet. Indien dit een succesverhaal is, zal dit ook worden vertaald naar andere sectoren.

Eind 2014 richtte De Winning een eigen commercieel groenbedrijf, onder de vorm van een coöperatieve met sociaal oogmerk, op. Dit bedrijf kreeg de naam Talea cvba-so. Meer info over deze onderneming vind je op pp. 46 In het voorjaar van 2015 zal Talea de eerste werknemers rekruteren uit het personeelsbestand van De Winning. Op deze manier creëren wij zelf doorstroom naar een eigen commerciële onderneming.



Vestiging in Hectel-Eksel

De Winning groeit dankzij meer samenwerking

Vanaf januari 2015 kondigen wij officieel de fusie tussen De Winning en Boerderij de Brabander aan. Bij deze vestiging, gelegen in het Vlaams-Brabantse Kortenaken, kan je terecht voor versgebakken brood, biologische groenten en alle diensten rond Natuur&Groen. Daarnaast is hier ook een distributiepunt voor lokale ambachtelijke producten gevestigd. De operationele samenwerking werd in 2014 reeds gestart.

De Winning streeft naar biologische landbouw

In 2015 zal De Winning ook zijn eerste stappen zetten bij de omvorming van onze BU Landbouw&Voeding Lummen naar een volledig biologisch landbouwbedrijf. De noodzaak om te reorganiseren is er al enige tijd. De doorlichting van De Winning in 2013 met daaraan gekoppeld de nieuwe structuur van De Winning, de fusie met vzw Boerderij de Brabander die gelijkaardige activiteiten ontwikkelen, de wijzigingen in de landbouwsector, de ontwikkelingen van nieuwe niches, de verwachtingen van klanten, de analyse van onze concurrenten, ... hebben hier allemaal toe bijgedragen.

Maar het meest ingrijpende is de beslissing van minister Muyters eind 2014 om het tijdelijke werkervaringsstatuut definitief te hervormen naar activeringstrajecten richting normaal economisch circuit. Dit heeft ingrijpende gevolgen voor de

werking van De Winning als leerwerkbedrijf en trajectbegeleidingsdienst, maar ook voor de organisatie van de interne werkvloeren op het landbouwbedrijf en de verwerking en verkoop van de afgeleide voedingsproducten.

De BU landbouw en voeding was tot op heden (en nog tot eind september 2015) de werkvloer waar medewerkers in een tijdelijk werkervaringsstatuut de nodige ervaring en competenties konden ontwikkelen om nadien door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt. In totaal 17 VTE, waarvan 5 VTE in de afdeling landbouw en 8 VTE in de afdeling voeding en 4 VTE werkzaam in de BU groen Hechtel - Eksel. Aangezien deze werkvorm uiterlijk 30 september 2015 zal stoppen en gewijzigd zal worden in activeringstrajecten met een resultaatsverbintenis (vergelijkend aan de huidige werking van het GOB), is het noodzakelijk om de huidige operationele werking grondig op de schop te nemen.

De landbouwactiviteiten blijken weinig doorstroomresultaat voor de medewerkers te creëren en zullen dus eerder zorggericht opgevat moeten worden, maar wel in combinatie met vernieuwende activiteiten. De omschakeling naar een biologische bedrijfsvoering met zoektocht naar omzet- en margeverhoging en meer samenwerkingsverbanden wordt ingezet vanaf begin 2015.

.....SOCIAAL ONDERNEMEN.....



De Winning biedt een uitgebreid aanbod aan begeleidings-, opleidings-, werkervarings- en tewerkstellingsinitiatieven om zo personen uit de kansengroepen te ondersteunen bij hun zoektocht naar een plaats op de arbeidsmarkt. Op deze wijze stimuleren wij de tewerkstelling in de regio Limburg.

Via verscheidene initiatieven geven we arbeiders de kans om werkervaring op te doen en op deze wijze hun kansen op een job binnen het normaal economisch circuit te verhogen. Alle maatregelen die we als organisatie nemen, staan dan ook in het teken van dit traject. Wij investeren in acties die onze werknemers ondersteunen bij het ontwikkelen van hun potentieel. Hierbij staat respect voor hun persoon, welzijn en een veilige werkomgeving centraal.

Personeelsbestand

In totaal stelde De Winning, eind 2014, 214 contractuele medewerkers te werk. Deze werknemers worden onder de desbetreffende paritaire comités en sectorale cao's tewerkgesteld. De verdeling tussen arbeiders en bediende blijft jaarlijks ongeveer constant. De laatste jaren is er echter een stijging in het aantal contractuele arbeiders op te merken.

Op 31 december 2014 telde De Winning een omkadering van 61 bedienden. Deze groep bestaat grotendeels uit operationele monitoren. Zij staan in voor de goede uitvoering van de opdrachten, begeleiding en coaching van de arbeiders in het werkveld. Zij zorgen voor tevreden klanten en gemotiveerde werkkrachten. Ook is een goed uitgebouwde omkadering van cruciaal belang voor de goede werking van de organisatie. 19 bedienden staan dan ook in voor het strategisch en dagdagelijks management, administratie, psychosociale begeleiding en trajectbegeleiding van de werknemers. Daarnaast werden in 2014 93 personen met een opleidingstraject en 11 medewerkers via OCMW (=Artikel 6o) begeleid. Deze trajecten zijn van tijdelijke duur. Tenslotte werden er 25 arbeidszorgmedewerkers ingezet.

	2014	2013	2012
Bedienden	61	55	60
Arbeiders	153	134	128
CONTRACTUELEN	214	189	188

VTE	2014	2013	2012
Monitoren en trajectbegeleiders	28.19	24.76	30.38
Administratie en management	27.43	26.23	26.63
Bedienden	55.62	50.99	57.01
WEP	16.90	16.90	15.30
LDE	30.50	17.00	18.00
SW	95.14	90.14	86.37
Arbeiders	142.54	124.04	119.67
Contractuelen	198.16	175.03	176.68
Medewerkers via OCMW (Art. 6o)	11	9	6
Opleidingstraject GOB	93	73	71
Medewerkers AZ	25	33	43

Hiernaast geeft men de verdeling van het **aantal werknemers** van De Winning weer. Het aantal erkende VTE is hierbij de meest objectieve parameter om de evolutie van het aantal doelgroepmedewerkers in kaart te kunnen brengen. Het verloop wordt in een volgend deel besproken. Naast contractuele arbeiders worden er ook opleidingstrajecten aangeboden.

Door ons GOB zijn er artikel 6o-ers die we via ocmw's tewerkstellen en hebben we arbeidszorgmedewerkers.

Doorstroom uit de sociale economie

In het regeerakkoord van de Vlaamse regering 2014-2019 wordt de realisatie van 'duurzame' jobs voor kansengroepen als doelstelling van de sociale economie beschouwd. Natuurlijk mag dat niet worden verengd tot bijkomende jobs in de sociale economie. Deze sector moet de komende jaren meer inzetten op de doorstroom van personen uit de kansengroepen naar de reguliere economie. Hieronder wordt weergegeven hoe De Winning deze opdracht in 2014 heeft vervuld. Hierbij geven wij de doorstroomcijfers van onze GOB dienst, gespecialiseerd in de opleiding en begeleiding van werkzoekende met een arbeidsbeperking naar regulier werk, weer. Vervolgens wordt ook een overzicht gegeven van de sectoren waarin wij een positieve uitstroom realiseerde. Binnen ons maatwerkbedrijf en lokale diensten economie onderneming zijn we er in 2014 niet in geslaagd om doorstroom naar de reguliere economie te realiseren.

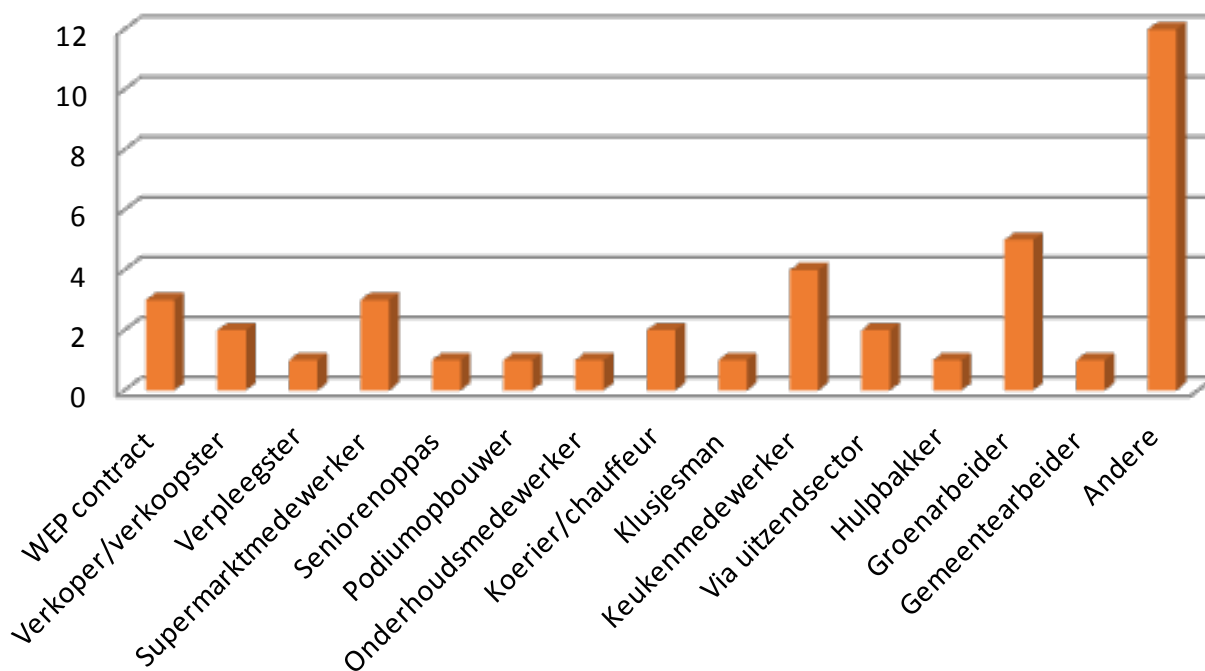
Resultaten GOB

In 2014 voerde het GOB 70 volledige trajecten uit 40 personen uit deze groep legden een positief traject af en vonden een tewerkstellingsplaats. Dat komt overeen met een doorstroompercentage van 57%. Indien wij rekening houden met de afstand van deze personen tot de arbeidsmarkt, komt dit overeen met een gewogen doorstroomcijfer van 90%.

Beroepen

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de beroepen waar wij onze werknemers naar doorstromen. Uit deze cijfers blijkt dat er vier sectoren geschikt zijn voor doorstroom: de groensector, retail/verkoop, horeca en interim.

Tewerkgesteld in 2014



Het is duidelijk dat de functie groenarbeider een gegeerd beroep is voor onze doelgroepmedewerkers. We realiseerde in 2014 vijf tewerkstellingen binnen deze sector. Slechts 50% van de deelnemers volgde eerst een interne opleiding op de werkvloer van De Winning. De andere helft kon onmiddellijk worden bemiddeld via een vacature gerichte stage. Dit wijst erop dat het een knelpuntberoep is.

Daarnaast werden vijf personen tewerkgesteld als supermarktmedewerker of als verkoper. Dit kan verklaard worden door de goede samenwerkingsverbanden tussen De Winning en enkele grootwarenhuizen in Limburg. Hieruit kunnen we afleiden dat de uitbouw van een groot netwerk resultaten oplevert.

Vier personen werden tewerkgesteld als keukenmedewerker binnen de sector van de horeca. Via interne stages kunnen werkzoekenden een stage doen in onze eigen keukens. Hierdoor kunnen ze ervaring opdoen binnen de sector. Dit verhoogt hun kansen op een geslaagde doorstroom.

Ten slotte konden wij ook twee personen tewerkstellen via een uitzendbureau. We merken dat steeds meer werkgevers hun werknemers rekruteren via een interimkantoor. Wij zullen de komende jaren verder investeren in goede samenwerkingsverbanden met actoren uit deze sector.

**SAMEN
WERKEN AAN TALENT**
De Winning heeft een geëigend
personeelsbeleid dat gericht is op individuele
ontwikkeling en groei van de doelgroepmedewerker
ifv tewerkstelling binnen een breed scala
van tewerkstellingsvormen en/of
doorstroming

Vestiging in Kortenaken



Personeelsverloop

Een belangrijke indicator van een sociaal verantwoorde organisatie is een laag verloopcijfer. Onderstaande gegevens bieden een overzicht van het aantal contractuelen die de afgelopen jaren in en uit dienst zijn gegaan. Hierbij werd een opsplitsing gemaakt tussen het aantal arbeiders en bedienden.

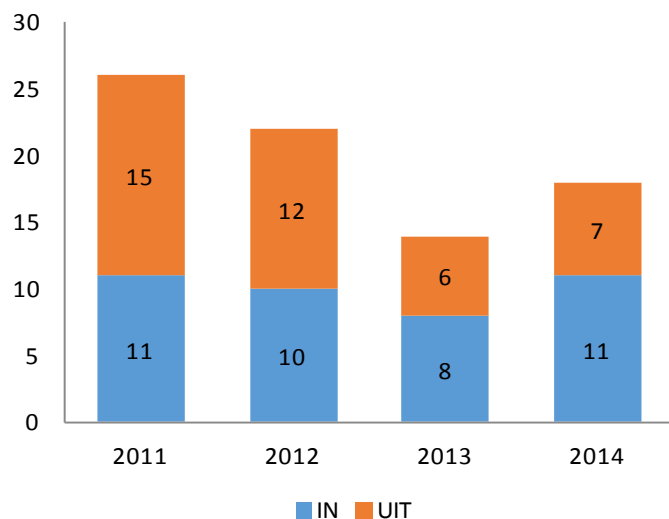
In 2014 bedroeg het verloop onder de *arbeiders* 23% ten opzichte van 21% in 2013. Dit cijfer fluctueert sterk van jaar tot jaar. Dit kan worden verklaard door de vele tijdelijke en wep+ contracten. Toch is het duidelijk dat er een sterke stijging is te bemerken in het personeelsverloop in vergelijking met voorgaande jaren. Dit kan een indicatie van mate van de tevredenheid van de werknemers zijn. Het laag aantal indiensttredingen in 2013 speelt ongetwijfeld ook een rol.

Wanneer we het personeelsverloop voor *bedienden* bekijken, zien we een gelijkaardige trend als hierboven beschreven. In 2014 bedroeg het verloopcijfer 18% in vergelijking met 9% in 2013. Ook hier zien we bijgevolg een duidelijke stijging van het personeelsverloop.

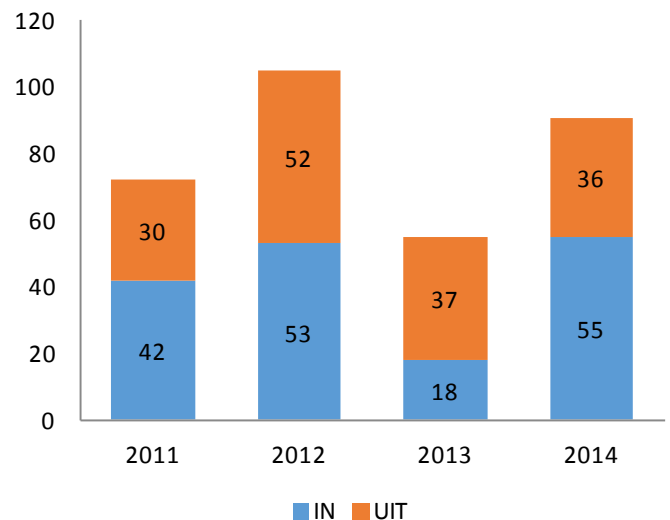
De reden van onze werknemers die uit dienst zijn getreden: 12 verbrekingen met de werkgever, 1 werknemer nam zelf ontslag, 18 tijdelijke contracten die afgelopen waren, 9 wederzijdse akkoorden en 3 omwille van medische overmacht.

In de loop van 2014 werd Natuur en Landschapsbeheer Limburg uit Bilzen getroffen door een faillissement. Sinds 12 november 2014 werden 13 werknemers van hun tewerkgesteld binnen onze lokale dienst economie onderneming in Genk.

Bedienden



Arbeiders

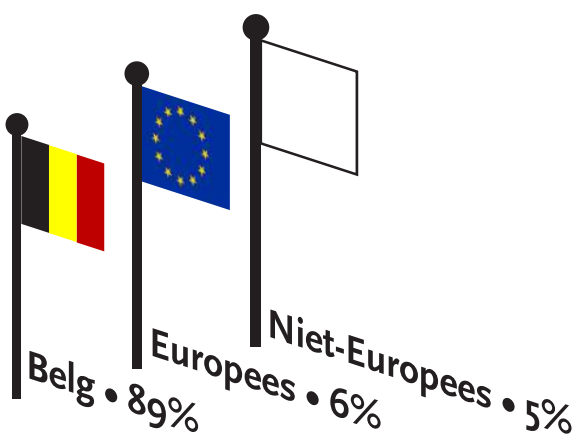


Diversiteit

In ons aanwervingsbeleid staat diversiteit voorop. Wij screenen kandidaten op basis van hun kwaliteiten ongeacht hun geslacht, handicap, etnische afkomst of nationaliteit. Dit heeft als gevolg dat we ook een zeer divers personeelsbestand hebben. In wat volgt worden de kenmerken van ons personeelsbestand in cijfers weergegeven.

1. Gender

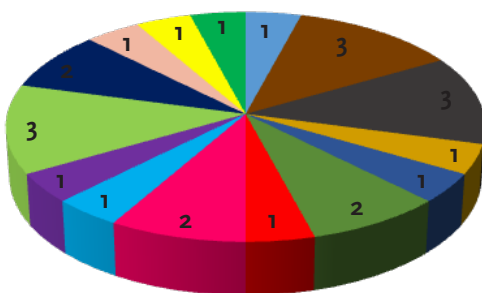
Wanneer we de verdeling van het personeelsbestand op basis van geslacht nader onderzoeken, kunnen enkele trends in kaart worden gebracht. Het overgrote deel van de werknemers zijn van het mannelijke geslacht (85%). Slechts 15% van de werknemers zijn vrouwen. Dit kan verklaard worden door de commerciële activiteiten die door de organisatie worden uitgevoerd. Het merendeel van de arbeiders voeren activiteiten, met een hoge fysieke belasting, binnen de groensector uit. Dezelfde cijfers werden voor de afgelopen twee jaren vastgesteld. Deze verdeling blijkt met andere woorden constant te blijven doorheen de jaren.



2. Etniciteit

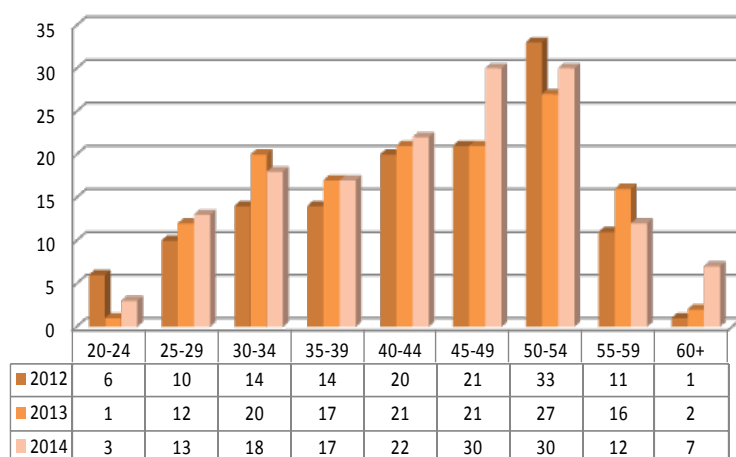
De Winning heeft een multicultureel personeelsbestand. In totaal werken er 16 verschillende nationaliteiten samen binnen onze organisatie. Eén van onze kernwaarden is dan ook 'RESPECT' voor al onze partners en omkadering, respect voor de doelgroep en respect voor de principes van het maatschappelijk verantwoord ondernemen. We zijn ons ervan bewust dat, binnen een multiculturele organisatie, etniciteit een grote impact kan hebben op de opbouw van goede samenwerkingsverbanden met collega's. De Winning heeft daarom officiële vertrouwenspersonen aangesteld voor alle werknemers. Twee vrouwen en één man nemen deze taak op hun over de verschillende vestigingen. Bij deze persoon kan men terecht voor klachten in verband met ongewenst grensoverschrijdend gedrag, zoals discriminatie of racisme. Tot op heden hebben we nog geen officiële klachten geregistreerd.

Portugal
Nederland
Turkije
Slowakije
Bulgarije
Italië
Griekenland
Afghanistan
Togo
Nigeria
Marokko
Rwanda
India
Irak
Servië

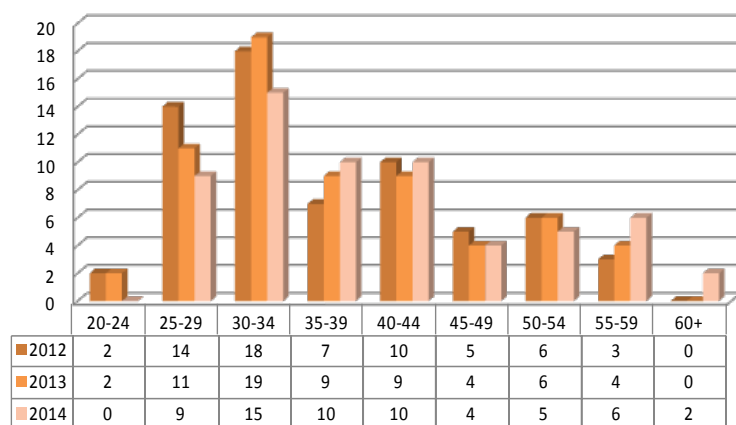


Wanneer we de verdeling tussen de verschillende nationaliteiten nader bekijken, kunnen we stellen dat het grootste deel van de 217 werknemers de Belgische nationaliteit hebben (89%). Bijgevolg heeft 11% van de werknemers een andere nationaliteit. Deze aantallen zie je hiernaast. Het is belangrijk te vermelden dat deze gegevens enkel de nationaliteit van de werknemers weergeven. Het geeft echter geen beeld van hun land van herkomst, eens de Belgische nationaliteit is bekomen.

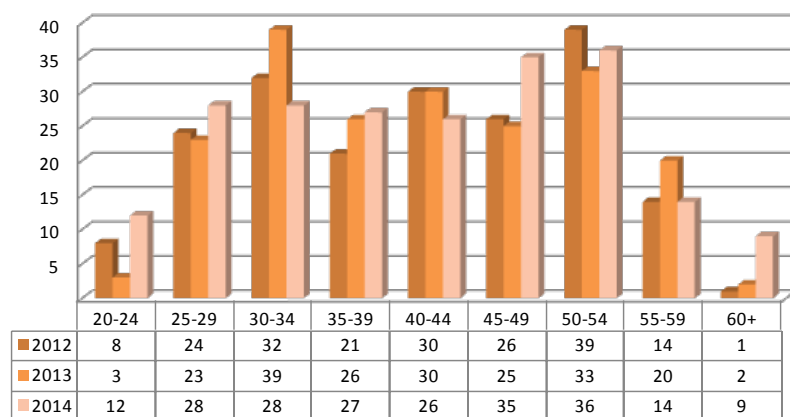
Arbeiders



Bedienden



Algemeen



3. Leeftijd

De Winning stelt werknemers, zowel arbeiders als bediende, uit alle mogelijke leeftijdscategorieën te werk. Wanneer we de geconsolideerde gegevens (arbeiders en bediende) bekijken, is het duidelijk dat deze verdeling niet volledig gelijk is. De Winning wordt duidelijk getroffen door het vergrijzingseffect. Op 31 december 2014 waren meer dan 50% van de werknemers ouder dan 45 jaar. Bovendien merken wij dat dit cijfer jaarlijks blijft stijgen. Wij worden bijgevolg geconfronteerd met de effecten van de vergrijzing. Als organisatie zijn we echter voornamelijk actief binnen zeer arbeidsintensieve sectoren. Wij zullen de komende jaren nieuwe niches, aangepast aan de noden van de oudere werknemers, moeten verkennen.

Wanneer wij de leeftijdsverdeling tussen arbeiders en bedienden vergelijken, zien wij dat het vergrijzingseffect voornamelijk aanwezig is onder de arbeiders. De omkadering is daarentegen vrij jong. Het merendeel van de bedienden zijn tussen de 30 en 40 jaar oud.

Het is echter wel belangrijk te vermelden dat onderstaande grafieken enkel diegenen, die contractueel in dienst zijn, in kaart brengen. Personen die een opleidingstraject volgen, werden niet opgenomen in deze analyse.

Personeelsbeleid

Werknemers zijn het grootste kapitaal voor een organisatie. Zeker voor een organisatie wiens missie gestoeld is op het creëren van tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking.

In 2014 lagen de accenten voor het personeelsbeleid voor doelgroepmedewerkers op volgende thema's:

In kader van het herwerken van het [arbeidsreglement](#), werd de aanpak rond verzuimbeleid, alcohol en drugs, waarden en sanctioneren opgefrist en verder uitgewerkt.

Een [tevredenheidsmeting](#) werd afgenomen bij alle medewerkers die zich bevinden op onze werk- en opleidingsvloeren. De resultaten en verbeteracties werden teruggekoppeld. 95% is blij om bij De Winning te werken.

Één van de principes van de nieuwe [organisatiestructuur](#) uit 2013, stoelt op het detachingsconcept. Deze overeenkomst bepaalt de manier van samenwerken tussen de verschillende business units, met het oog op het versterken en ondersteunen van de doelgroepmedewerker in zijn of haar persoonlijk groeiproces.

Implementatie van [ICF](#) binnen de Winning: VDAB ontwikkelde een indiceringsinstrument op basis van ICF (International classification of functioning, disability and health) om de afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten. In eerste instantie zal dit ingezet worden bij de toeleiding naar de sociale economie, in een volgende stap zal dit ook het

instrument worden om medewerkers binnen de sociale economie in te schalen en hun traject verder te bepalen. Binnen de werking van het GOB is het gebruik van ICF reeds een feit. De volgende stap is om dit instrument te implementeren binnen onze andere werkvormen.

De implementatie van ICF zal ervoor zorgen dat trajectbegeleiders en monitoren de nodige informatie krijgen over de functioneringsbeperkingen en mogelijkheden van de medewerkers. Tevens zal het gebruik van dit instrument bijdragen tot een eenduidigere en efficiëntere communicatie tussen De Winning en VDAB. Dit leidt op zijn beurt tot een betere dienstverlening.

De [teamdag](#) in 2013 werd opgevat als een opleidingsdag. Dit werd zowel door omkadering als medewerkers positief ervaren. Vandaar dat in 2014 opnieuw werd gekozen voor een opleidingsdag, maar deze werd wel georganiseerd per vestiging in plaats van over geheel de Winning.

In kader van het verder uitwerken van doorstroommogelijkheden voor onze medewerkers, werden interne [vacatures](#) geplaatst voor een assistent werkleider.

Specifiek voor het personeelsbeleid voor de omkadering werden de accenten op de volgende thema's gelegd:

Het [personeelsfeest](#), dat elk jaar opnieuw doorgaat, is een moment om alle collega's samen te brengen en vooruit te kijken naar een nieuw werkjaar.

Onze nieuwe [organisatiestructuur](#) legt meer verantwoordelijkheden bij de verschillende Business Units managers. Om de prestaties van de verschillende BU's beter te kunnen opvolgen, werd een management dashboard systeem uitgewerkt en geïmplementeerd.

Om tegemoet te komen aan toekomstige uitdagingen, werden [nieuwe functies](#) gecreëerd en ingevuld. Zo werd op elke vestiging een

technieker/magazijnier aangeworven om het machinepark verder op punt te stellen. Naast de projectmedewerker rond ecologische projecten, werd ook een projectmedewerker aangeworven om verder te investeren in het ontwikkelen van "sociale" projecten die leiden tot extra tewerkstelling voor de doelgroep.

[Functiebeschrijvingen](#) en [functiegroepen](#) werden verder beschreven, met extra input vanuit een nieuw lid in de RVB.

Onze doelgroep wordt steeds ouder. In overleg met de arbeidsgeneesheer en ergonoom van IDEWE werd nagedacht over hoe we de [tewerkstelling van onze oudere werknemers](#) kunnen bestendigen. Deze acties worden in 2015 verder uitgewerkt.

Opleidingen

In 2014 vonden opleidingen plaats over verschillende thema's:

- **Veiligheid:** VCA, EHBO, brandpreventie, heb aandacht voor je rug, psychosociaal welzijn, ...
- **Rijbewijzen:** BE, G, ...
- **Begeleiding op de werkvloer:** basisopleiding, invloed van kansarmoede op de werkvloer, omgaan met alcohol en drugs op de werkvloer, omgaan met conflicten,
- **Bemiddeling:** sollicitatietraining, werkgelegenheidsmaatregelen, bewegen naar werk, blijven met sociale wetgeving, Ability Case Management, HRM, ...
- **Vaktechnische opleidingen:** hagen snoeien, kettingzaaggebruik, boomslepen met het trekpaard, werken met hoogtewerker, verreiker, wiellader, graafmachine, ...
- **Persoonsgebonden opleidingen:** werken in team, computerinitiatie, excel, leiderschap en veranderingsmanagement, ...

**WETEN
WAT MEN WEET
EN WETEN WAT
MEN NIET WEET, DAT IS
KENNIS**

Het HR-beleid voor omkadering draagt bij tot de realisatie van de individuele doelen van de medewerker en de doelstellingen van de organisatie. Het HR-beleid wordt vertaald in ondersteunende procedures

Werkvorm/statuut	# personen	# uren	gemiddeld # u/p
Omkadering	59	1844.5	121
Werkervaring	23	228.2	14.7
Cursisten	27	236.8	8.8
LDE	15	226.8	15.1
Maatwerkbedrijf	68	984.6	14.5
Artikel 6o	3	30.8	10.3
Arbeidszorg	12	152.2	22.7
TOTAAL	208	3812.9	18.3

Veiligheids- en gezondheidsplan

De operationele activiteiten, die de organisatie uitvoert, zijn niet steeds zonder gevaar. De veiligheid van onze werknemers, tijdens de uitvoering van onze opdrachten, is dan ook een continu aandachtspunt. Dit is vooral van belang voor onze activiteiten in het groenbeheer, maar ook bij de uitvoering van onze andere operationele activiteiten trachten we de veiligheid van onze werknemers te garanderen.

In 2014 werden verschillende acties genomen in het kader van veiligheid en preventie. Acties rond preventie werden uitgevoerd volgens het vooropgestelde jaaractieplan veiligheid. Hier rond hebben we een veiligheids- en gezondheidsplan opgesteld. Vooraleerst volgde een aantal omkaderingsleden opleidingen (PA3).

Daarnaast hebben we sensibilisatiecampagnes in verband met veilig werken, het gebruik van PBM's, alcohol en drugs georganiseerd. We hebben ook onze machines een groot onderhoud gegeven. Hier is aandacht genomen voor veiligheidspunten, signalisatie, verlichting en het gebruik van de handleiding.

We zijn meer ergonomisch gaan werken. We hebben een overleg gehad met een arbeidsgeneesheer en ergonoom van IDEWE. De input uit dit overleg

hebben we vervolgens verwerkt in infofiches en een toolbox over thermische kledij, slibschop, heffen en tillen en beeldschermwerk.

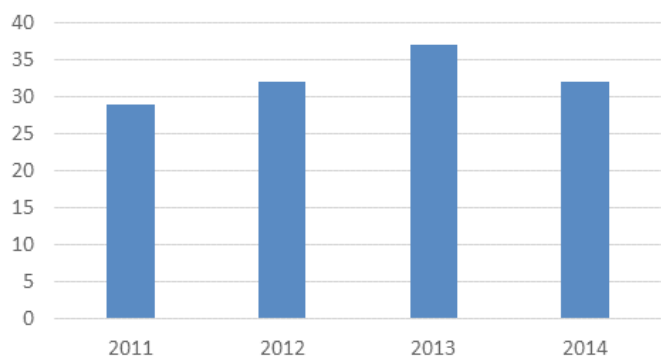
Ten slotte hebben we ons absenteïsmebeleid uitgewerkt. Dit doen we aan de hand van analyses, risico inventarisatie, ... De cijfers worden maandelijks opgemaakt en besproken.

Voor deze analyse werden cijfers in detail verzameld. In de toekomst zullen de cijfers van de Winning steeds in detail per businessunit te raadplegen zijn door een verbeterde registratie.

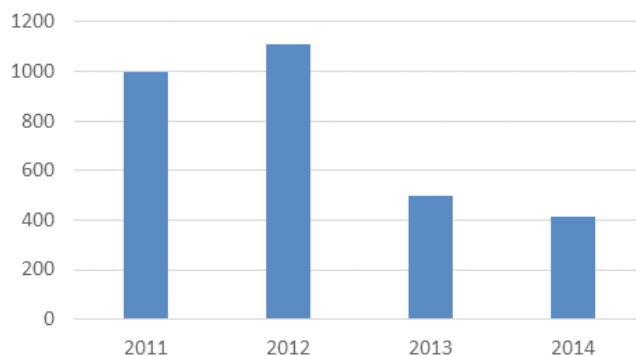
Daarnaast hebben we in 2014 te maken gehad met 32 arbeidsongevallen. Dit waren voornamelijk huidirritaties of kleine wonden. De arbeidsongevallen werden aangegeven en opgevolgd. De ongevallen met bijhorende preventiemaatregelen werden besproken met de werknemers tijdens overlegmomenten. Er werd ook een grondige "analyse van de arbeidsongevallen 2014" uitgewerkt en uitgeschreven. (zie hieronder)

Voor de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk werken we samen met IDEWE. We beroepen hierop voor de medische onderzoeken en de jaarlijkse rondgang.

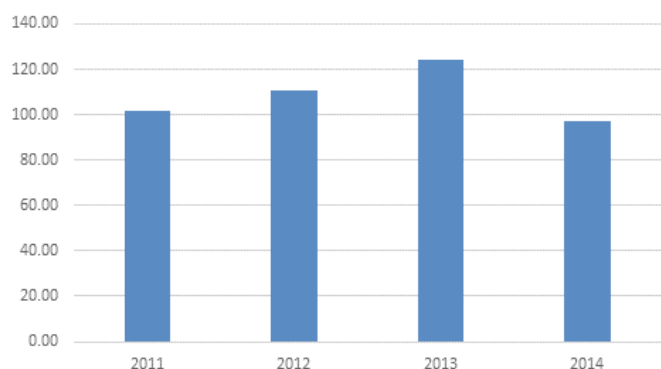
Aantal AO



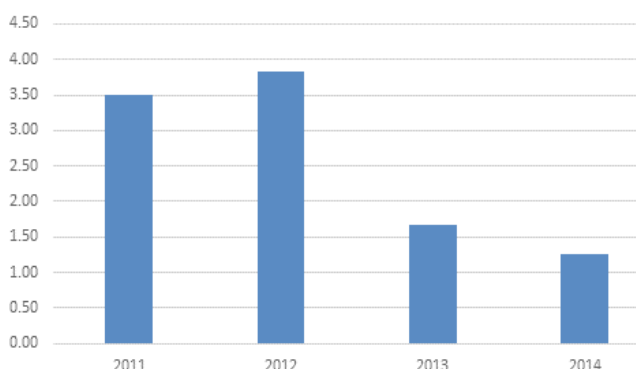
aantal dagen werkverlet



Frequentiegraad



Ernstgraad



In 2014 is er een vernieuwde wetgeving gekomen rond psychosociale aspecten. Hiervoor hebben we opleidingen gevolgd en vertrouwenspersonen aangesteld. Daarnaast hebben we ook het arbeidsreglement veranderd.

Zoals eerder vermeld hebben we op elke vestiging een technieker aangeworven. Deze zorgen voor een beter onderhoud en kijken naar de verschillende veiligheidspunten van de machines.

Onze ambities voor 2015 zijn:

- Het onderhoud van alle vestigingen zodat we propere werkruimtes hebben voor al onze werknemers.
- Met behulp van een risicoanalyse van de elektrische installaties, elektrische risico's terugdringen.
- Alle procedures in verband met veiligheid herzien en verwerken in een onthaalbrochure. Deze zullen we dan uitdelen aan onze nieuwe werknemers.
- De brandveiligheid verbeteren in onze gebouwen volgens KB brandpreventie. Dit doen we door rond te gaan met de brandweer in Lummen en Kortenaeken en voorzien van enkele opleidingen.
- De brandevacuatie procedure moet door alle werknemers gekend zijn. We gaan deze procedure bespreken en een oefening inlassen waarna een verslag volgt.
- Zorgen dat externen de vestigingen op een veilige manier kunnen bezoeken door het onthaal en signalisatie beter te organiseren.
- Alle PBM's zijn in goede staat en conform de wetgeving. Nieuwe PBM's (Persoonlijke BeschermingsMiddelen) komen op een uniforme wijze binnen in onze organisatie.
- Daarnaast willen we een lager verbruik creëren van nutsvoorzieningen en brandstoffen.
- Ook de vestiging in Kortenaeken zal de preventie onder de preventieadviseur van De Winning vallen.

Absenteïsme

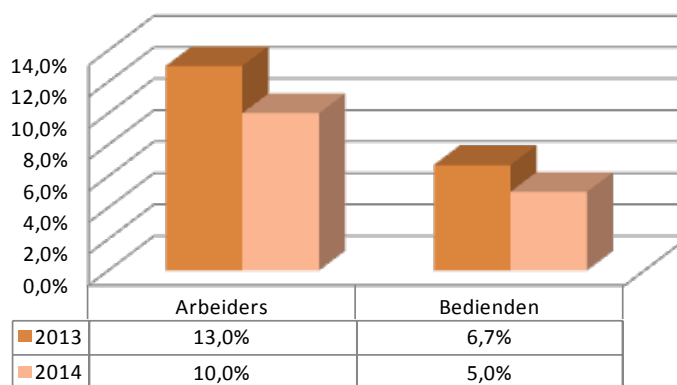
Als sociale onderneming hechten we er veel belang aan dat werknemers zich thuis voelen binnen onze organisatie. Door cijfers omtrent het absenteïsme in kaart te brengen, trachten we een indruk te scheppen van de tevredenheid van onze werknemers over hun job.

Wanneer we het absenteïsme van De Winning trachten in kaart te brengen, kijken we enkel naar het ziekteverzuim. Een onderzoek uit 2008 toont aan dat het gemiddelde ziekteverzuim in de Vlaamse sociale werkplaatsen rond de 12% ligt. Hiermee benadert De Winning (10%) het Vlaams gemiddelde.

Er kunnen echter grote verschillen worden vastgesteld tussen het verzuim van arbeiders en bedienden. In 2014 zien we een duidelijke daling van het absenteïsme. Het gemiddeld ziekteverzuim bij bedienden ligt duidelijk lager en het blijft jaarlijks dalen. Dit is nog steeds hoger dan het Vlaams gemiddelde voor sociale werkplaatsen (4.27%).



Ziekteverzuim



Onze ambities

De ambities van De Winning op het vlak van sociaal ondernemen, situeren zich op vier domeinen.

Ten eerste zullen wij acties ondernemen om onze **organisatiestructuur** te verfijnen. Uit een organisatiedoorlichting in 2013 kwam het advies en de goedkeuring van de Raad van Bestuur om de operationele werking te baseren op autonome business units met een gemeenschappelijke financiële dienst, personeelsdienst en facilitaire diensten als ondersteuning. Het gevolg is een vlakke organisatiestructuur, die ruime verantwoordelijkheid legt bij de operationele business units. In 2015 zullen verdere acties worden ondernomen om deze organisatieverandering door te voeren en verfijnen. De focus zal onder andere liggen op de uitwerking van het detacheringsconcept. Deze overeenkomst bepaalt de manier van samenwerken tussen de verschillende business units, met het oog op het versterken en ondersteunen van de doelgroepmedewerker in zijn of haar persoonlijk groeiproces.

Daarnaast verhogen we de **samenwerking** buiten De Winning. De maatschappelijke uitdagingen, die we tegemoet gaan, zijn groot. De werkloosheid in Vlaanderen is hoog. Het zijn vooral personen met een arbeidsbeperking die hierdoor worden getroffen. Om onze missie te versterken en tegemoet te komen aan deze uitdagingen, zullen wij sterke samenwerkingsverbanden moeten blijven opzetten.

Zo zal de invoering van het maatwerkdecreet, lokale dienst economie en hervormingen op het vlak van de werkervaringsprojecten grote veranderingen in het landschap van de sociale economie met zich meebrengen. De rol van VDAB binnen deze sector word groter. In 2015 zullen wij ons partnerschap met de VDAB verder uitbreiden om de toeleiding van werkzoekenden te faciliteren.

Op 1 januari 2015 kondigen wij officieel de fusie tussen De Winning en Boerderij de Brabander aan. Vanaf dat moment zijn wij fysiek aanwezig op het grondgebied van de provincie Vlaams-Brabant. Om een kwalitatieve trajectbegeleiding te kunnen aanbieden, zullen wij investeren in de uitbouw van een nauw netwerk met belangrijke actoren binnen deze provincie. Een Meet&Greet met GTB Vlaams-Brabant staat al op de planning.

Als GOB is de organisatie van externe stages een essentieel deel van onze arbeidstrajectbegeleiding. Zo laten wij werkzoekenden kennis maken met de werkvloer van reguliere werkgevers. Wij beschikken dan ook over een uitgebreid netwerk van reguliere werkgevers die openstaan voor onze doelgroep. Het is echter belangrijk om dit netwerk te onderhouden. In 2015 organiseren wij voor hun een ontbijtsessie. Zo bedanken wij de bedrijfsleiders voor hun inzet. Dit is ook de perfecte gelegenheid om nieuwe samenwerkingsverbanden te kunnen opzetten.

In 2015 investeren zullen we in de **verdere uitbouw van onze operationele werking**. De focus zal hierbij liggen op commercialisatie. Wij willen het bestaande aanbod gericht communiceren naar externe stakeholders. Dit doen we door verder te investeren in de uitwerking van communicatiedragers. We zoeken ook naar manieren om het bestaand aanbod uit te breiden via de uitwerking van nieuwe innovatieve projecten om zo de sociale en ecologische doelen van De Winning nog beter te ondersteunen.

In 2015 zal De Winning ook zijn eerste stappen zetten bij de omvorming van onze BU Landbouw & Voeding naar een volledig biologisch landbouwbedrijf. De fusie met vzw Boerderij de Brabander die gelijkaardige activiteiten ontwikkelen, de wijzigingen in de landbouwsector, de ontwikkelingen van nieuwe niches, de verwachtingen van klanten, de analyse van onze concurrenten, ... hebben hier allemaal toe bijgedragen.

Ten slotte zullen wij dit jaar ook investeren in de uitwerking van een **lange termijn strategie** op het vlak van duurzaamheid. Hierbij bepalen we de doelen, die we tegen 2020 willen bereiken op alle domeinen van het maatschappelijk verantwoord ondernemen. We leggen acties voor de komende jaren vast die ons in staat zullen stellen om onze doelen te bereiken. Dit wordt een open proces, waarbij wij onze werknemers en externe experts zullen betrekken.

• MILIEUBEWUST ONDERNEMEN •

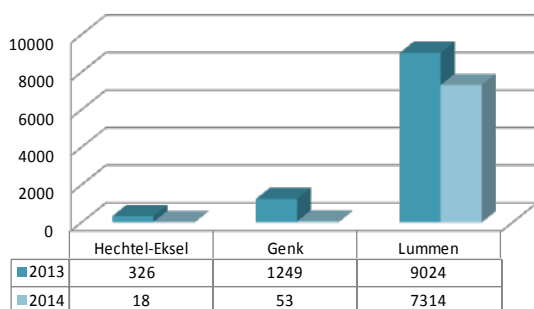


De Winning heeft, net zoals andere bedrijven, een belangrijke milieu-impact. Het creëren van een betere natuur komt tot uiting in al onze activiteiten. Maatregelen, die we nemen, gaan dan ook verder dan het opvolgen van de milieuwetgeving. De Winning heeft vier vestigingen, namelijk: Lummen, Genk, Hechtel-Eksel en Kortenaken. In 2014 zijn er maatregelen genomen om duurzaam om te gaan met energie, drinkwater, afval, CO₂-uitstoot en mobiliteit om zo onze ecologische voetafdruk te verminderen. Naast het algemene investeringsbudget is er ook een budget vrijgemaakt van €5000, per vestiging, voor kleine investeringen die duurzaamheid ten goede komen. Dit jaar hebben we ook de goedkeuring gekregen voor onze aanvraag van een milieuvergunning klasse 1. Als landbouwbedrijf zijn we verplicht om voor klasse 1 te gaan. Deze valt namelijk onder de bevoegdheid van de provincie.

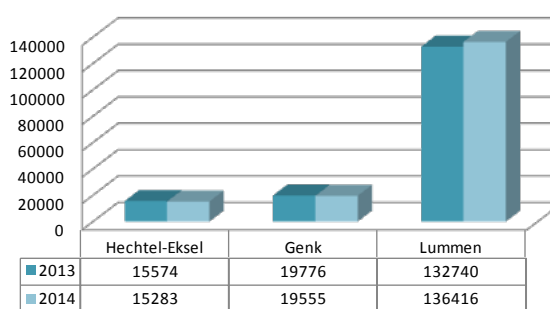
Energie

Ook op het vlak van energieverbruik streeft ons land naar een drastische vermindering. Dit kan echter niet worden gerealiseerd zonder de medewerking van de Belgische bedrijven. Verantwoord energieverbruik is dan ook een belangrijke uitdaging voor ondernemingen uit alle sectoren. De Winning wil een voorttrekkende rol spelen bij deze positieve impact op het milieu.

Gasverbruik (in m³)



Elektriciteitsverbruik (in Kwh)



In onze vestigingen is er sprake van een constant elektriciteitsverbruik. In het gasverbruik is er sprake van een daling. Dit heeft te maken met de gasbrander die we gebruiken in onze loods in Hechtel-Eksel. Deze was niet noodzakelijk en wordt nu dus veel minder gebruikt. Daarnaast hebben we zonnepanelen gelegd in Genk die 10 687 Kwh hebben opgebracht in 2014.

Een aantal jaren geleden hebben we ons energieverbruik onder de loep genomen en enkele aanpassingen gedaan zoals het plaatsen van een zonneboiler, hoge rendement condensatieketel, lichtsensoren, tochtstrips en -borstels, tijdschakelaars op de boilers, PV-panelen, ...

Realisaties

Dikke truiendag

Onze verwarming een drietal graden lager zetten. Hieraan wordt een leuke fotowedstrijd gekoppeld.

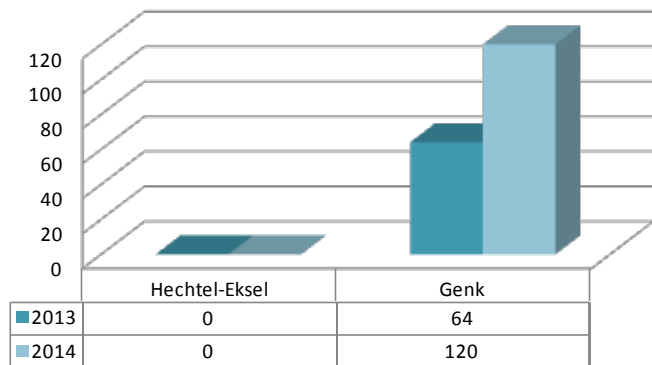
Ecolabel

Voor elk nieuw toestel dat we aankopen, wordt hiermee rekening gehouden.

Water

Ook het verminderen van het waterverbruik is een belangrijke component om de milieulast te verminderen. De Winning zal dan ook bij nieuwbouw en verbouwingen van de eigen gebouwen steeds de principes van duurzaam watergebruik voor ogen houden.

Waterverbruik (in m³)

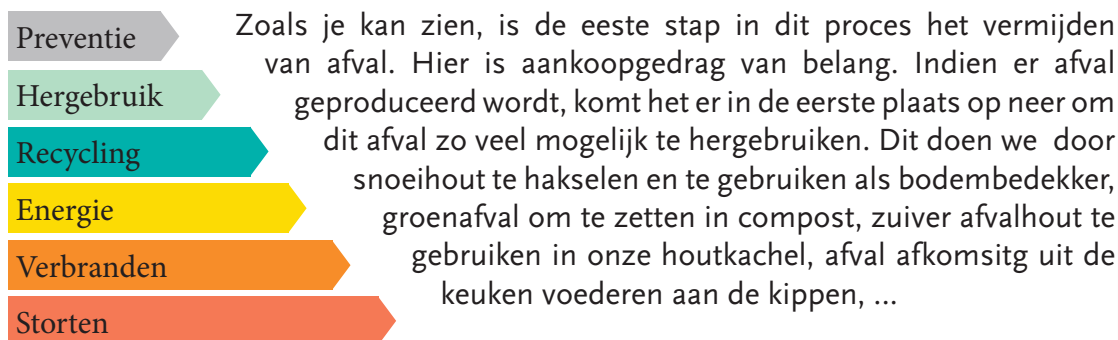


In Lummen zijn er geen exacte cijfers omdat we hier aan de hand van een verdeelsleutel met OC Sint-Ferdinand werken. In onze vestiging te Hechtel-Eksel maken we enkel gebruik van grondwater, vandaar dat hier het verbruik nul is. In onze vestiging in Genk zie je duidelijk een grote stijging. Dit komt door een waterlek in 2014. Doordat we de meterstanden wekelijks opschrijven, hebben we het binnen de 14 dagen opgemerkt, gevonden en gedicht.

Om ons waterverbruik te doen dalen hebben we de afgelopen jaren enkele acties ondernomen. Zo hebben we regen- en afvalwater gescheiden, opvangbekken werden geplaatst om overtollig regenwater op te vangen, regenwaterputten geplaatst zodat we dit water kunnen gebruiken voor toiletten, wasmachines en de schoonmaak. Daarnaast hebben we ook groendaken aangelegd in Lummen en Genk.

Afval

De Winning streeft er naar om zo weinig mogelijk afval te produceren. Als organisatie hechten we veel belang aan de preventie en selectieve inzameling van afvalstoffen, zowel intern als extern. Hierbij willen we dan ook de principes van de ladder van Lansink als doelstelling hanteren.



Ladder van Lansink

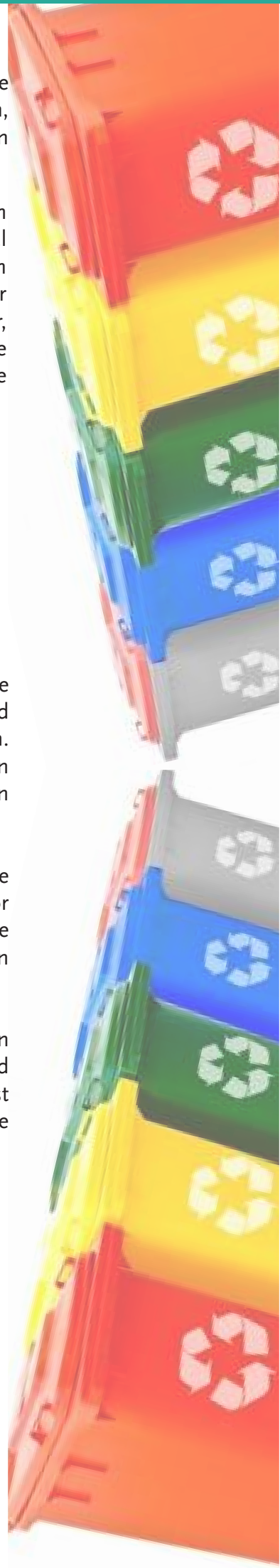
Als we het afval niet kunnen hergebruiken wordt het gesorteerd in:

- PMD
- Papier en karton
- Kunststoffen
- Toners en inktpatronen
- KGA
- Metaal
- Glas
- GFT
- Restafval

Deze afvalstoffen worden gedeeltelijk afgeleverd in het containerpark. Sommige restproducten worden ingezameld ten voordele van een goed doel. Bijvoorbeeld toners en catridges voor Natuurpunt, kroonkurken voor Natuurhulpcentrum. Het afval dat niet gesorteerd kan worden (restafval), wordt opgehaald door een afvalverwerkingsfirma. Vanaf 2015 wordt hier een onderscheid gemaakt tussen 'eigen afval' en 'afval projecten', wat alles beter meetbaar maakt.

Onze medewerkers worden op regelmatige tijdstippen geïnformeerd omtrent de werking van het afvalbeleid binnen De Winning. Zij hebben dan ook aandacht voor informatie, sensibilisatie, toezicht en controle. Daarnaast hebben we voor iedere type afval rolcontainers en vuilbakken staan op het terrein. Deze zijn voorzien van goed herkenbare stickers.

Over de afgelopen jaren hebben we verschillende veranderingen in onze vestigingen ondergaan zodat we milieubewuster te werk kunnen gaan. We hebben bijvoorbeeld een afvalstraat in elke vestiging staan, vuilnisbakken in elke ruimte, een indelingslijst van afvalstoffen opgesteld, verslagen enkel digitaal uitdelen en een centrale netwerkprinter geplaatst.





Materiaal

Binnen onze organisatie worden er heel wat materialen gebruikt. Dit zijn vooral materialen die gebruikt worden bij terreinopdrachten en anderzijds materialen die gebruikt worden op kantoor, zoals bureaumateriaal. We zijn voortdurend op zoek naar maatregelen om het gebruik van deze materialen te verduurzamen. Indien mogelijk trachten we het verbruik te verminderen of bestaande materialen te vervangen door duurzame alternatieven.

Binnen de onderneming wordt er zeer veel gebruik gemaakt van hout voor het uitvoeren van terreinrealisaties. Het hout dat gebruikt wordt is steeds onbehandeld hout, PEFC gelabeld, zoals kastanje, eik en robinia acacia. Dit onbehandeld hout bevat bijgevolg geen onnatuurlijke producten, die schadelijk zijn voor het milieu.

Daarnaast maken we reeds gebruik van thermisch behandeld hout. Deze behandeling heeft als gevolg dat het hout niet meer gevoelig is voor schimmels en insecten. Het hout verkrijgt een hogere duurzaamheidsklasse door hittebehandeling tot 200°. (Het hout dat gebruikt wordt is steeds niet-geïmpregneerd en FSC hout.)

Verder is het organiseren van vergaderingen en opleidingen een belangrijke activiteit binnen de werking van De Winning. We houden hier steeds rekening met:

- het vermijden van wegwerpverpakkingen;
- het vermijden van afval door aankoop van grootverpakkingen;
- de voorkeur voor herbruikbaar of gerecycleerd materiaal;
- de voorkeur voor kraanwater in plaats van flessenwater;
- broodjes die zelf bereid worden met verse producten in onze keuken (korte keten).



WE INVESTEREN IN ONZE TOEKOMST

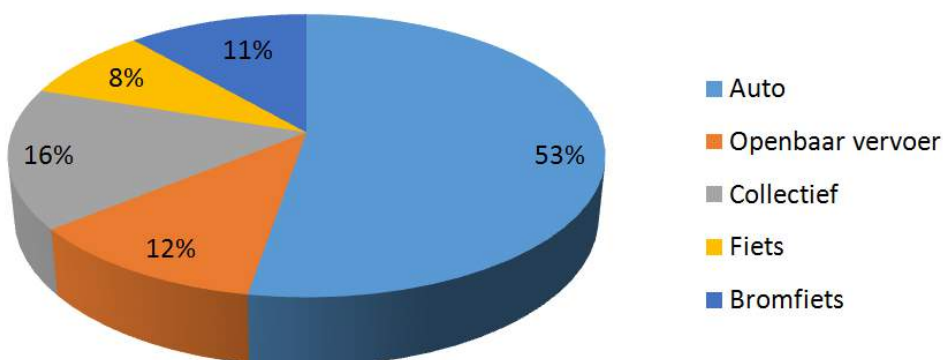
De Winning blijft investeren in aangepaste gebouwen, machines, gereedschappen en duurzame installatie om te voldoen aan de huidige en toekomstige personele noden, operationele werking, groeien regionale spreiding

CO² uitstoot

De Winning trof de afgelopen jaren verschillende maatregelen om de CO₂uitstoot te reduceren. Deze maatregelen kunnen worden onderverdeeld tussen enerzijds de verschillende aanpassingen aan de gebouwen van de organisatie. Anderzijds werd er ook gestreefd naar een meer milieubewust gebruik van vervoersmiddelen.

Om de CO₂uitstoot van de gebouwen te verlagen werden er een aantal maatregelen genomen over de afgelopen jaren zoals een zonneboiler, dakisolatie en hoge rendementsglas plaatsen. Daarnaast hebben we ook alle warm waterleidingen geïsoleerd met buisisolatie en verwarmen we alles op gas. Hieronder kan je ook zien hoeveel procent werknemers (van de 217 personen) binnen met openbaar vervoer, fiets, privéwage komt of carpooit.

Vervoersmiddelen 2014



Realisaties

Organiseren van collectief vervoer

Aanbieden van bedrijfsfietsen

Infofolder om duurzaam woon-werk verkeer te promoten

Bij aankoop van voertuigen steeds gelet op verbruik en CO₂uitstoot

Verbruik van tractoren en voertuigen wordt gemeten

Aankoop van nieuwe elektrische materialen





Biodiversiteit

Het nastreven van meer biodiversiteit staat centraal bij de uitvoering van onze operationele activiteiten in de groensector. Dit komt ook tot uiting bij de inrichting van onze eigen bedrijfsomgeving.

Onze vestiging in Genk is gelegen op de industriezone Genk-Zuid en grenst aan het natuurgebied 'Vallei van de Kaatsbeek', in het beheer bij de VZW Natuurpunt. Gezien de hoge biodiversiteitswaarde, hebben we ervoor gekozen om onze bedrijfstuin in te richten zodat we inheemse en streekeigen soorten aantrekken die ook terug te vinden zijn in het naastliggende natuurgebied zoals zanddoortje, kalkdoortje, zeggedoortje en rugstreepad.

Op deze manier verhogen we de biodiversiteit en vormt onze bedrijfstuin een extra stapsteen voor fauna en flora in het industriegebied. De bedrijfstuin werd ingericht als voorbeeldtuin voor andere bedrijven.

Verder hebben we plaatsen gecreëerd van nestgelegenheid, zoals nestkasten, bijenhôtels, vleermuizenkelder, inzaaien van bloemenweides, ... Ten slotte hebben we in Lummen een amfibiepoel aangelegd.

In 2013 werd onze ijskelder in het park in Lummen omgebouwd tot een winterverblijfplaats voor vleermuizen. In 2014 hebben we vijf Baardvleermuizen (*Myotis mystacinus*) geteld. Dit is een vooruitgang. In 2013 zaten er twee van deze soort in onze ijskelder.

Daarnaast is er een nieuwe wetgeving over pesticidereductie: een totaalverbod van het gebruik van pesticide. In 2014 en 2015 hebben we een aanvraag ingediend voor fytolicensie voor al onze werknemers. We zijn opzoek gegaan naar alternatieven zoals branden, mechanisch en schoffelen.



**WE ERVEN DE WERELD NIET VAN
ONZE OUDERS, WE LENEN HEM VAN
ONZE KINDEREN**

De Winning speelt als maatschappelijk verantwoord ondernemer een milieubewuste voortrekkersrol

Onze ambities

We zijn goed op weg om ons een milieubewuste organisatie te noemen. We zien echter nog veel groeimogelijkheden. We gaan zeker de maatregelen die we de vorige jaren hebben toegepast blijven aanhouden.

Er is een budget vrijgemaakt van €5000, per vestiging, voor kleine investeringen die duurzaamheid ten goede komen. Hiermee willen we de volgende maatregelen nemen:

- Het verder uitbouwen van Ecoteam. Dit is een aparte werkgroep van 10 tot 15 collega's die in een aangename sfeer milieuvriendelijker of ecologisch proberen te leven.
 - We willen starten met het kantoormateriaal te vervangen door een ecologisch alternatief. We zullen jaarlijks één product vervangen.
 - Het oprichten van een eigen containerparkje in Genk, met een eigen parkwachter.
 - Het overstappen naar bulk. Dit wil zeggen dat we kleinverpakkingen, zoals melkcupjes, verbieden.
- WATERFLESSEN**
- Sensibilisatiecampagnes voor het personeel.
 - Stopcontacten plaatsen voor elektrische fietsen.
 - Oude lampen die weg moeten, worden vervangen door ledverlichting.
 - Het screenen van materiaal dat wordt aangekocht zodat hier een duidelijk overzicht is.
 - Het inrichten van opslagruimte voor brandstofsproeistoffen in Genk en fytolokalen in Genk, Lummen, Hechtel-Eksel en in Kortenaken.
 - Het steeds minder en minder gebruiken van pesticiden. Daarom gaan we ook gemeentes aanspreken om grasgazons, zoals op begraafplaatsen, om te vormen naar grindgazons of andere mogelijkheden. Zo moeten we geen gebruik maken van pesticiden.



..PARTICIPATIEF ONDERNEMEN..



Samenwerking en betrokkenheid

Dit is één van de kernwaarden van De Winning. We zijn ervan overtuigd dat participatief of coöperatief ondernemen leidt tot co-creatie en innovatie. Het activeert immers de aanwezige competenties en rentabiliseert deze competenties op sociaal en economisch vlak.

Samenwerking kan op verschillende niveaus: tussen klant en uitvoerder, tussen economie onderling, tussen sociaal economie en klassieke economie, tussen overheid en privaat, ... Vandaag de dag is De Winning er meer dan ooit van overtuigd dat de uitdagingen van morgen moeten aangepakt worden door intense samenwerking binnen, maar zeker ook buiten de organisatie.

Interne samenwerking

Bij onze medewerkers bevorderen we de interne samenwerking door de organisatie van een jaarlijkse teamdag en het houden van 'toolboxmeetings'. Dit zijn momenten waarbij even tijd wordt vrijgemaakt om de werking te bespreken.

Sinds 2012 is er ook een syndicale werking met het geheel van De Winning als technische bedrijfseenheid. Het syndicaal overleg bespreekt de thema's die onderdeel zijn van ondernemingsraad en comité voor preventie, bescherming en welzijn op het werk. De samenstelling is als volgt:

- ACV - twee effectieven vanuit de arbeiders en één plaatsvervanger
- ABVV - twee effectieven vanuit de arbeiders en één vanuit de bedienden

De secretarissen van beide werknemersorganisaties woonden het overleg steeds bij. In 2014 kwam het syndicaal overleg om de zes weken samen.

Bij de omkadering stimuleren we bovendien het werken met divers samengestelde werkgroepen, regelmatig overleg met het 'beleidsteam' en jaarlijkse organisatie van een denkdag. Ook het uitvoeren van een tevredenheidsmeting met terugkoppeling van de resultaten en vooropgestelde acties valt onder interne betrokkenheid.



Externe samenwerking

De terugkoppeling met externe stakeholders gebeurt tot op heden eerder ad hoc dan structureel. Dit zal onderdeel zijn van een volgende strategische denkoefening.

- Centrum Duurzaam groen - www.centrumduurzaamgroen.be
Een co-creatie van De Winning, samen met PXL, Provincie Limburg en Limburg.net. Hiermee werken we aan meer duurzaamheid thuis, op het werk en in openbare ruimtes. Dit doen we door het verzamelen en delen van kennis, geven van vorming en het opzetten van projecten.
- BLM, Hergebruikcentrum Midden Limburg, Open Atelier
Samen vormen wij het Limburgs Leerwerk Bedrijf. Hier worden, met een gezamenlijk uitgewerkte methodiek, externe werkervaring promotoren ondersteund.
- VZW Boerderij de Brabander
Vanaf 2015 wordt VZW Boerderij de Brabander gefusioneerd met De Winning. Dit is een absolute aanwinst voor De Winning omdat zij dezelfde missie en visie delen in verband met tewerkstelling en maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- Broeders van Liefde
Binnen de organisatie Broeders van Liefde zijn vijf sociale economische bedrijven actief waaronder onze organisatie, VZW Weerwerk, VZW Werkspoor, VZW Twi Kanunnik Triest en VZW De Enter. Deze organisaties zijn in 2014 vier keer samengekomen binnen de 'Bestuursraad Sociale Economie'.
- VZW Arbeidskansen, VZW Boskat
Een strategische partnerschap, waar zowel operationele als inhoudelijke uitwisseling is opgezet.
- VZW Boskat, VZW Pronatura, VZW Natuurwerk
We werken nauw samen met deze organisatie met als doel meer kwaliteit en ontwikkeling van nieuwe niches in de sector van ecologisch groenbeheer.
- AWB Schots
De samenwerking met deze organisatie werd neergeschreven in een charter.
- Beleidswerk
Daarnaast engageert de organisatie zich binnen de sector door vertegenwoordiging in meerdere federaties zoals Fegob, SST, PSAZ, ...

Binnen de operationele werkingen zijn er op regelmatige basis overlegmomenten met externe stakeholders. Dit zijn zowel overheden, middenveld als bedrijven. Door de diverse samenwerkingsverbanden met bedrijven uit de sociale en reguliere economie, door te participeren aan netwerkmomenten van werkgeversorganisaties (VOKA) en door de contacten die de trajectbegeleiders hebben met bedrijven, bestaat er eveneens een ruim netwerk van werkgevers in reguliere en sociale economie.



**WE HEBBEN
TWEDE OREN EN ÉÉN
MOND, OM DUBBEL
ZOVEEL TE LUISTEREN ALS
TE SPREKEN**

De Winning optimaliseert de samenwerking door een efficiënte communicatie te voeren die de relevante informatie en beleidsbeslissingen bij de juiste persoon brengt. Dit verhoogt de efficiëntie en de betrokkenheid op De Winning

Talea

In 2012-2013 heeft De Winning een concept uitgewerkt in het kader van de ESF oproep 235. Deze liep af op 31/12/2013. Er werd een blauwdruk met financieel plan opgemaakt en met succes verdedigd voor een groep peers en experts. Dit heeft ertoe geleid dat De Winning is uitgeroepen tot ESF-ambassadeur 2014.



**ESF-Ambassadeur
2014**

Het doel was de opstart van een eigen commercieel bedrijf met als doelstelling doorstroom te faciliteren voor onze betere werknemers. Daarnaast was ons doel om activiteiten uit te voeren met een hogere complexiteit in een niche waar we een impact hebben op biodiversiteit, nl. duurzame inrichting van bedrijventerreinen. Dit winsten, die hiermee worden gerealiseerd, worden ingezet ter ondersteuning van de sociale doelen van De Winning.



Op 30 september 2014 werd **Talea** geboren. Dit is een coöperatieve vennootschap (cbva-so) en een spin-off van De Winning. In 2015 zullen de eerste twee werknemers worden gerekruteerd bij De Winning. Zo creëren wij zelf doorstroom van onze eigen werknemers naar een commercieel bedrijf. Talea neemt de complete zorg voor het groen op uw

Wat ons betreft is dit maatschappelijk verantwoord ondernemerschap in praktijk. Met deze onderneming willen we bouwen aan een nieuwe, inclusieve economie. Winst maken is geen vies woord, want de bestemming ervan heeft een sociale en maatschappelijke meerwaarde. We zijn ervan overtuigd dat het coöperatief model een waardevolle aanvulling is op ons kernproces en een extra mogelijkheid biedt om onze missie te blijven vervullen.

SAMEN WETEN WE MEER ALS ALLEEN

De Winning gaat in interactie met verschillende organisaties in functie van de uitwisseling van expertise, betrokkenheid en samenwerking met de verschillende actoren

Vestiging in Genk



.....GRI-INDEX.....



We hebben dit duurzaamheidsrapport opgesteld op basis van de GRI-4 richtlijnen. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de GRI-4 indicatoren, die van belang zijn voor De Winning, alsook een verwijzing naar de plaats in dit document, waar deze indicatoren worden besproken

Strategie en analyse

	Omschrijving	Opmerking	Pagina
G4-1	Verklaring van de leidinggevende over het belang van duurzaamheid voor de organisatie en/of strategie hiervoor.	Voorwoord	pg. 4-5

Organisatieprofiel

Indicator	Omschrijving	Opmerking	Pagina
G4-3	Naam van de organisatie	Voorwoord	pg. 4-5
G4-4	Voorstelling van de producten en/of diensten	Organisatiestructuur	pg. 12-16
G4-5	Locatie van het (hoofd)kantoor	Organisatiestructuur	pg. 12
G4-6	Land waar de organisatie actief is (en aantal indien meerdere)	Organisatiestructuur	pg. 12
G4-7	Eigendomstructuur en rechtsvorm	Missie, visie, waarden	pg. 10
G4-8	Afzetmarkt (geografische verdeling, sectoren die worden bediend en soorten klanten/begunstigden)	Organisatiestructuur	pg. 12-16
G4-9	Omvang van de organisatie (bv. het aantal werknemers, totale omzet, aantal verwerkte producten of geleverde diensten, enz.)	De Winning in cijfers	pg. 19-20
G4-10	Verdere informatie over werknemers: type contract (vast, interim, zelfstandig), geslacht, enz.	Sociaal ondernemen	pg. 24-33
G4-11	Percentage werknemers die onder CAO vallen	Personeelsbestand	pg. 24
G4-12	Beschrijving van de keten waarin de organisatie actief is (voor de belangrijkste producten/diensten)	Organisatiestructuur	pg. 11-16
G4-13	Significante veranderingen tijdens de verslagperiode wat betreft omvang, structuur of eigendom	Aan het roer van De Winning	pg. 18
G4-14	Beschrijving toepassing 'voorzorgprincipe'	Visie, missie, waarden	pg. 10
G4-15	Overzicht van labels of charters die de organisatie heeft	Labels en erkenningen	pg. 11
G4-16	Overzicht van organisaties, initiatieven of platformen waar de organisatie lid van is	Participatief ondernemen	pg. 44-46

Identificatie van materiële MVO thema's en afbakening

Indicator	Omschrijving	Opmerking	Pagina
G4-17	Toepassingsgebied van het verslag (uit welke entiteiten bestaat de organisatie en worden ze allemaal meegenomen in het verslag)	Organisatiestructuur	pg. 12-16
G4-18	Beschrijving tot stand komen van rapport	Inleiding	pg. 6-8
G4-19	Overzicht materiële duurzaamheidsthema's	Inleiding	pg. 6-8
G4-20	Overzicht materiële thema's die intern gelden	Inleiding	pg. 6-8
G4-21	Overzicht materiële thema's die extern gelden	Inleiding	pg. 6-8

G4-22	Uitleg over de gevolgen van eventuele herformuleringen van eerder versterkte informatie (bv. fusies, overnames, verandering van referentiejaar of verslaggevingsperiode en veranderingen met betrekking tot de aard van de activiteiten of meetmethoden)	Aan het roer van De Winning	pg. 18
G4-23	Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslagperiodes ten aanzien van reikwijdte, afbakening of meetmethoden die voor het verslag zijn toegepast	Voorwoord	pg. 4-5

Overleg met belanghebbenden

Indicator	Omschrijving	Opmerking	Pagina
G4-24	Lijst van groepen belanghebbenden die de organisatie heeft betrokken (overheid, werknemers, klanten, lokale gemeenschap, enz.)	Inleiding	pg. 6-8
G4-25	Basis voor inventarisatie en selectie van belanghebbenden die moeten worden betrokken	Inleiding	pg. 6-8
G4-26	Beschrijving aanpak stakeholderdialoog (frequentie, vorm, reden, etc.)	Externe samenwerking	pg. 45
G4-27	Belangrijkste opmerkingen en verwachtingen van stakeholders en hoe ging de organisatie hiermee om	Inleiding	pg. 6-8

Verslagprofiel

Indicator	Omschrijving	Opmerking	Pagina
G4-28	Verslagperiode (bv fiscaal jaar of kalenderjaar) waarop de verstrekte informatie betrekking heeft	Inleiding	pg. 6-8
G4-29	Datum van het meest recente verslag	Voorkant	pg. 1
G4-30	Verslaggevingscyclus	Inleiding	pg. 6-8
G4-31	Contactpunt voor vragen over het verslag en de inhoud hiervan	Achterkant	pg. 52
G4-32	Niveau van rapport of verwijzing naar externe verificatie	Inleiding	pg. 6-8
G4-33	Beleid rond externe verificatie	Inleiding	pg. 6-8

Beheerstructuur

Indicator	Omschrijving	Opmerking	Pagina
G4-34	Beschrijving van de bestuurstructuur van de organisatie	Aan het roer van De Winning	pg. 18

Ethiek en integriteit

Indicator	Omschrijving	Opmerking	Pagina
G4-56	Beschrijving van de waarden, (gedrags)normen, principes van de organisatie	Missie, visie, waarden	pg. 10

Economische prestaties

Indicator	Omschrijving	Opmerking	Pagina
<u>Standaard indicatoren:</u>			
G4-EC1	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd	De Winning in cijfers	pg. 19-20
G4-EC4	Financieel hulp ontvangen van de overheid (alle vormen van overheidssteun)	De Winning in cijfers	pg. 19-20
<u>Specifieke indicatoren:</u>			
EXTRA	Verbetering openbare ruimte, aantrekkelijkheid voor bewoners, investeerders, toeristen, enz.		nvt.

Milieuprestatie-indicatoren

Indicator	Omschrijving	Opmerking	Pagina
<u>Standaard indicatoren:</u>			
G4-EN3	Energieconsumptie binnen de organisatie	Energie	pg. 36
G4-EN5	Energie intensiteit	Energie	pg. 36
G4-EN6	Reductie van energie consumptie	Energie	pg. 36
G4-EN23	Type afval en hoeveelheid	Afval	pg. 38
G4-EN30	Impact van transport op het klimaat	Co2-uitstoot	pg. 40
G4-EN31	Uitgaven om milieu impact te verminderen	Milieubewust ondernemen	pg. 36
<u>Specifieke indicatoren:</u>			
G4-EN1	Materiaalverbruik	Materiaal	pg. 39
G4-EN2	Percentage gebruikte materialen dat bestaat uit gerecycleerde bronnen	Materiaal	pg. 39
G4-EN11	Locaties die de organisatie bezit, huurt, beheert of grenst aan gebieden met hoge biodiversiteit	Biodiversiteit	pg. 41
G4-EN12	Impact van de organisatie op de biodiversiteit	Biodiversiteit	pg. 41
G4-EN13	Hoe beschermt de organisatie de biodiversiteit en op welke wijze	Biodiversiteit	pg. 41
G4-EN14	Geef aan of de organisatie te maken heeft met bedreigde dier- en plantensoorten	Biodiversiteit	pg. 41
G4-EN15	Uitstoot van broeikasgassen	Co2-uitstoot	pg. 40
G4-EN19	Welke initiatieven neemt de organisatie om de uitstoot van broeikasgassen terug te dringen	Co2-uitstoot	pg. 40

Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk

Indicator	Omschrijving	Opmerking	Pagina
G4-LA1	Aantal werknemers en hun kenmerken (geslacht, leeftijd, arbeidshandicap, enz.) Geef daarbij het verloop aan (in- en uitstroom)	Personeelsbestand	pg. 24
EXTRA	Kwaliteit van arbeid	Personeelsbestand	pg. 24
G4-LA6	Type en aantal arbeidsongevallen, aantal dagen afwezigheid, absentisme	Veiligheid en gezondheid Absentisme	pg. 32 pg. 33
G4-LA9	Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteedt aan opleidingen, onderverdeeld naar werknemerscategorie	Opleidingen	pg. 31

G4-LA10	Programma's voor competentie management en levenslang leren	Personeelsbeleid	pg. 30
G4-LA11	Percentage werknemers dat regelmatig wordt ingelicht omtrent prestatie- en loopbaanontwikkeling	Personeelsbeleid	pg. 30
G4-LA12	Overzicht beheerstructuren en procentuele verdeling naar geslacht, leeftijd, minderheidsgroepen	Diversiteit	pg. 28-29

Beheerstructuur

Indicator	Omschrijving	Opmerking	Pagina
G4-So2	Positieve lokale impact (aanbieden van werk aan lokale mensen, gekoppeld aan lokale noden)	Diversiteit	pg. 28-29

**Meer informatie:
www.dewinning.be**

**Contact:
Sint-Ferdinandstraat 1
3560 Lummen**

**Te: 013/53 11 59
Fax: 013/53 22 12
info@dewinning.be**