

DOOR
ZAAM
HEID
SRAP
PORT

2017

DE WINNING

DUUR ZAAM HEID SRAP PORT 2017

inhoud

voorwoord	5
2017, een jaar vol verandering	6 - 9
De Winning groep	10 - 27
missie visie waarden	11
strategische planning	12
organisatiecultuur	12
waar vind je ons	13
organisatiestructuur	14
onze cijfers	16
personeel	18
veiligheid en gezondheid	23
preventie	23
erkenningen	25
ecologische voetafdruk	26
ons engagement: onze actiedomeinen volgens de duurzaamheidsdoelstellingen	28 - 51
 waardig werk en economische groei	30
 ongelijkheid verminderen	38
 verantwoorde consumptie en productie	40
 leven op het land	44
 partnerschap om doelstellingen te bereiken	46
emino	
Talea	
Centrum Duurzaam Groen	
netwerkmomenten	
duurzame, maatschappelijke acties	52
GRI-4 index	54
afkortingen	57
contact	59

**“IN 2018 ZULLEN WE VERDER FOCUSSEN
OP DE UITBOUW VAN ONS DUURZAAM HORECACONCEPT
EN DE ONTWIKKELING IN WERK- ZORGTRAJECTEN.
VERDER ANALYSEREN EN OPTIMALISEREN WE
ONZE INTERNE PROCESSEN EN KIJKEN
WE UIT NAAR NIEUWE PARTNERSCHAPPEN.”**

FILIP VANLOMMEL, DIRECTEUR



1 voorwoord

De Wereld Draait Door... een populair Nederlands praatprogramma, maar steeds vaker ook een uitspraak met dubbele bodem die we binnen en buiten onze organisatie opvangen. Onduidelijkheden op diverse beleidsniveaus, evoluties op de arbeidsmarkt, markteconomische ontwikkelingen, wijzigingen in productie- en consumptiepatronen... hebben allemaal een impact op De Winning groep en vragen om een wendbare organisatie.

Elke dag opnieuw leveren onze medewerkers grote inspanningen om De Winning tot een hoger niveau te brengen. Daarvoor wil ik hen uitdrukkelijk bedanken. Net als onze bestuursleden die De Winning belangeloos verrijken met hun kennis en expertise.

SAMEN GROEIEN en ONDERNEMEN is onze missie en dat doen we voor een betere wereld. Vandaar dat we naast interne uitdagingen ook kijken waar we met De Winning impact kunnen hebben op een betere en duurzamere wereld. We gebruiken graag de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties als leidraad. Een deel van dit verslag is opgebouwd rond de doelstellingen waar we impact op hebben. De uitdagingen zijn immers enorm en het moet onze ambitie zijn om op onze manier een bijdrage te leveren aan een meer duurzame samenleving. Een MVO-scan van De Winning leert

ons dat de duurzaamheidsgedachte sterk aanwezig is binnen de organisatie, maar dat we te weinig verankeren. Een werkpunt voor de toekomst!

Steeds meer burgers, organisaties en ondernemers (en sommige van hun belangenverdedigers) zijn zich bewust van hun rol in de maatschappij, hun impact op het leefmilieu en zoeken creatief naar oplossingen. Steeds vaker gebeurt dit door het leggen van nieuwe verbindingen en partnerschappen, iets wat past bij het netwerkmodel waar De Winning naar streeft. Toch moet deze beweging nog veel groter worden en zal ook het beleid meer visie en daadkracht moeten tonen, want pas dan zetten we een stap richting de ideale wereld.

Met dit, intussen al, 5e duurzaamheidsrapport willen we open communiceren over onze lokale inspanningen naar onze stakeholders conform de GRI-4 richtlijn.

Net zoals we hopen dat dit duurzaamheidsrapport een bron van inspiratie kan zijn voor anderen, nodigen we ook onze medewerkers, partners en andere stakeholders uit om ons te blijven inspireren en engageren voor een duurzame toekomst. Want degenen die de wereld willen veranderen, moeten eerst zelf in actie komen!

Veel leesplezier!



Filip Vanlommel

2017, een jaar vol verandering

2017 was een bedrijvig jaar, met verandering op verschillende vlakken. Het duurzame horecaconcept, waarmee we in 2016 startten, werd afgerond en we troffen voorbereidingen om bestaande zaken over te nemen en nieuwe op te starten. We breidden onze organisatiestructuur uit met een duurzame horeca unit en een communicatie- en marketingdienst, richtten samen met enkele partners de vzw emino op en creëerden nieuwe merken om de communicatie naar onze stakeholders toe te vergemakkelijken.

2

duurzame horeca

In 2017 troffen we alle voorbereidingen om 3 horecazaken op te starten of over te nemen om ze in 2018 uit te baten in de vorm van een coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid en sociaal oogmerk:

■ **bistro Martenshof in Heers**

■ **bistro Het Vinne in Zoutleeuw**

■ **bistro Bovy in Heusden-Zolder**

Onze horeca-ambities brachten we onder in de nieuwe businessunit 'Duurzame Horeca'. De bistro's passen volledig binnen onze missie en ons geloof in de kracht van circulaire economie.

We kozen bewust voor een cvba-so als businessmodel. In de horeca loop je snel tegen de grenzen van de sociale economie aan. Door voor een coöperatieve te kiezen vallen we nu onder het paritair comité Horeca. Dit maakt het mogelijk om medewerkers met horeca-ervaring naast medewerkers die in een leertraject zitten, te werk te stellen. Al die voordelen spelen mee in het succes van onze horecazaken. Bovendien kunnen we met dit statuut zoveel mogelijk stakeholders, zoals lokale verenigingen, bewoners, de gemeente, de provincie... bij ons project betrekken. Stakeholders krijgen de kans om mee in het project te stappen wat de slaagkans alleen maar verhoogt. Bij de oprichting van deze horecazaken werd er over de sectoren heen een band gelegd met andere organisaties zoals OC Sint-Ferdinand in Lummen, Asster in Sint-Truiden of Alexianen in Tienen.

In de horecazaken werken we voornamelijk met ervaren horecapersoneel. Aanvullend kunnen er mensen met verschillende profielen aan de slag in de keuken en in de zaal. Met die ervaring maken ze meer kans om te groeien naar een job in het reguliere arbeidscircuit.

De opstart van deze bistro's betekende ook meer werk voor de units Land- & Tuinbouw en Voeding & Distributie. Zij moesten meer produceren en voedsel verwerken om de bistro's te bevoorraden. De consumenten die langskwamen, leerden meteen ook onze andere producten kennen zoals het 7PK-bier, de oesterzwamballetjes, drafkoekjes... waardoor de vraag naar die producten steeg.

In 2017 voerden we ook intense gesprekken met de bestuurders en bezielers van cvba ComPani in functie van een overname van de operationele werking van de bakkerij en het koffiehuis in het centrum van Houthalen-Helchteren. Bakkerij en koffiehuis ComPani brachten we onder in onze unit Voeding & Distributie. De bakkerij sluit aan bij onze eigen biobakkerij in Kortenaken. Net zoals het reeds bestaande eetkafé De Winning in Lummen, is ComPani ook een opleidingsvloer voor medewerkers.

bistro
het vinne

bistro
Martenshof

ComPani
bakkerij & koffiehuis

bistro
BOVY

eetkafé
de winning



emino vzw

Medio 2017 kregen we de vraag van enkele collega-organisaties met een Gespecialiseerde dienst voor Opleiding Begeleiding en Bemiddeling (GOB) om in een Vlaams fusieproces te stappen.

Aangezien deze vraag paste binnen onze strategische doelstelling om onze HR-expertise in de begeleiding en coaching van mensen met een arbeidsbeperking te vermarkten en de groei als netwerkorganisatie, beslisten we om mee te stappen in het fusieproces.

De voorwaarden werden door management, raad van bestuur en algemene vergadering vastgelegd. Na een intensief proces van 6 maanden werd vzw emino opgericht. In deze nieuwe organisatie brengt De Winning haar GOB en projectwerking gericht op arbeidsmarktbegeleiding onder en dit samen met 4 andere gespecialiseerde GOB's: De Ploeg, De Poort, Jobcentrum en Job-Link.

Emino vzw is voortaan voor bedrijven, werknemers en werkzoekenden

den de referentie in Vlaanderen en Brussel voor arbeidsbeperking en gezondheidsproblemen in combinatie met werk.

Concreet betekende dit dat de businessunit Opleiding & Begeleiding van De Winning ophield te bestaan per 31 december 2017. 12 trajectbegeleiders van de businessunit Opleiding & Begeleiding kregen allemaal een contract bij emino en blijven sterk verbonden aan De Winning. Lokale verankering en samenwerking met de partners is belangrijk bij het begeleiden van mensen.

De personen op onze eigen werkvloeren worden sinds januari 2018 begeleid door trajectbegeleiders van De Winning die opgenomen zijn binnen de dienst HR.

Via 'eminoforbusiness' kunnen bedrijven voortaan bij emino terecht voor ondersteuning in hun zoektocht naar deskundige medewerkers en de begeleiding van personen met een arbeidsbeperking op hun werkvloer.

[®]
emino

communicatie

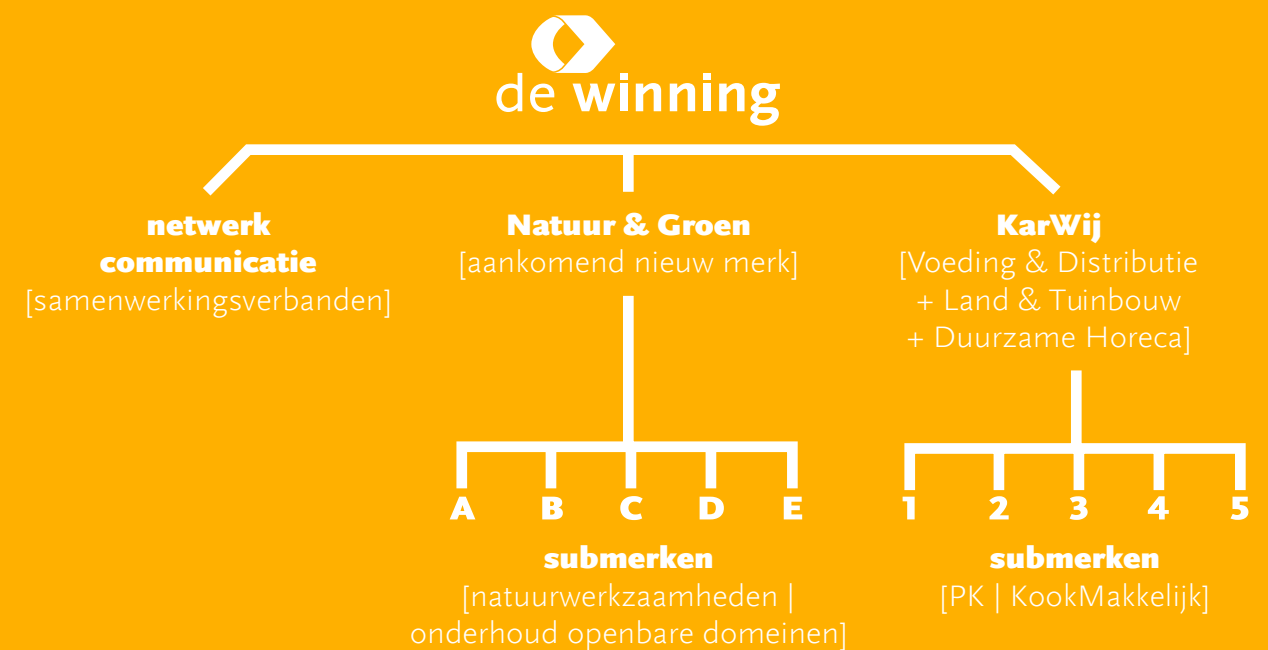
Diverse activiteiten, producten, doelgroepen en diensten verspreid over verschillende businessunits maken van De Winning een complexe organisatie. Voor buitenstaanders is het vaak moeilijk om onze structuur te begrijpen. Onze constante groei zal bovendien enkel nog meer verwarring veroorzaken bij onze stakeholders.

Daarom werd beslist om niet langer vanuit de verschillende businessunits te communiceren naar onze externe stake-

holders, maar onder de noemer van 2 merken met De Winning als corporate naam. De units Land- & Tuinbouw, Voeding & Distributie en Duurzame Horeca werden gegroepeerd onder de merknaam KarWij. Alle producten, diensten en activiteiten van die 3 units komen voortaan onder de naam KarWij (confituur, soep, ...) of als een merk van KarWij (PK bier, Kookmakkelijk, ...) naar buiten. KarWij staat voor de productie van voeding op een duurzame, eerlijke, integere en gezonde manier.

De producten uit onze keten bieden we aan in ons eigen ecosysteem van winkels en horeca. Zo slagen we erin om voeding van het zaadje in de grond tot op het bord op de tafel te brengen.

De units Natuur & Groen in Hechtel-Eksel, Genk, Lummen en Kortenaken gaan we samenbrengen onder een tweede merk, waarvan de uitrol wordt verwacht in het najaar van 2018.



3 de winning groep



De Winning bestaat uit 4 vzw's en vanaf 2018 uit 4 cvba-so's.

missie

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

[SAMEN]
met onze medewerkers en onze partners

[GROEIEN]
als persoon en als organisatie en

[ONDERNEMEN]
voor mens en milieu

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

visie

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

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

We geloven in ondernemerschap als onderdeel van de maatschap-pij die op haar plaats onderdeel is van ons leefmilieu. Samenwer-king tussen deze verschillende domeinen vormt de basis van een duurzame toekomst.

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

onze waarden



[respect]



[kwaliteit]



[professionaliteit]



[samenwerking]



[participatie]



strategische planning

In het voorjaar van 2016 werd ons strategisch plan 2016-2020 opgemaakt. Het is opgebouwd rond 6 strategische doelen. Elk strategisch doel heeft verschillende operationele doelen, opgesplitst in verschillende acties. Voor de realisatie van deze acties werden de middelen bepaald, een timing vastgelegd, de uitvoerder en de verantwoordelijke benoemd. In 2017 werd de stand van zaken bekeken en bijgestuurd waar nodig.

organisatiecultuur

De organisatiecultuur van De Winning ligt vast in 43 principes. Deze principes zijn spelregels of normen voor het gewenste gedrag binnen De Winning. Ze zijn opgesteld in mei 2016 op basis van input van alle medewerkers. Ze zijn afgeleid van onze missie, visie en strategie en zijn goedgekeurd door onze raad van bestuur.

De 43 principes zijn geclusterd rond 6 thema's:

- nemen van beslissingen
- communicatie
- vergaderen
- samenwerken en betrokkenheid met klanten
- partners en omgaan met verbetering
- duurzaamheid

leidinggeven binnen De Winning

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

strategische doelstellingen

- 1** [Via partnerschappen naar een netwerkorganisatie over grenzen heen groeien.]

2 [Proactief inspelen op de verruimde maatschappelijk kwetsbare groepen en hun omgeving en dit op micro-, meso- en macroniveau.]
- 3** [Bij ons werken medewerkers met passie en verbondenheid.]

4 [Groeien tot een toonaangevend bedrijf in de sector van bioproduktie en biodistributie.]
- 5** [Verder groeien als HR-expert vanuit bestaande expertise en nieuwe technieken.]

6 [Onze marktpositie en interne werking versterken op het domein van Natuur & Groen.]

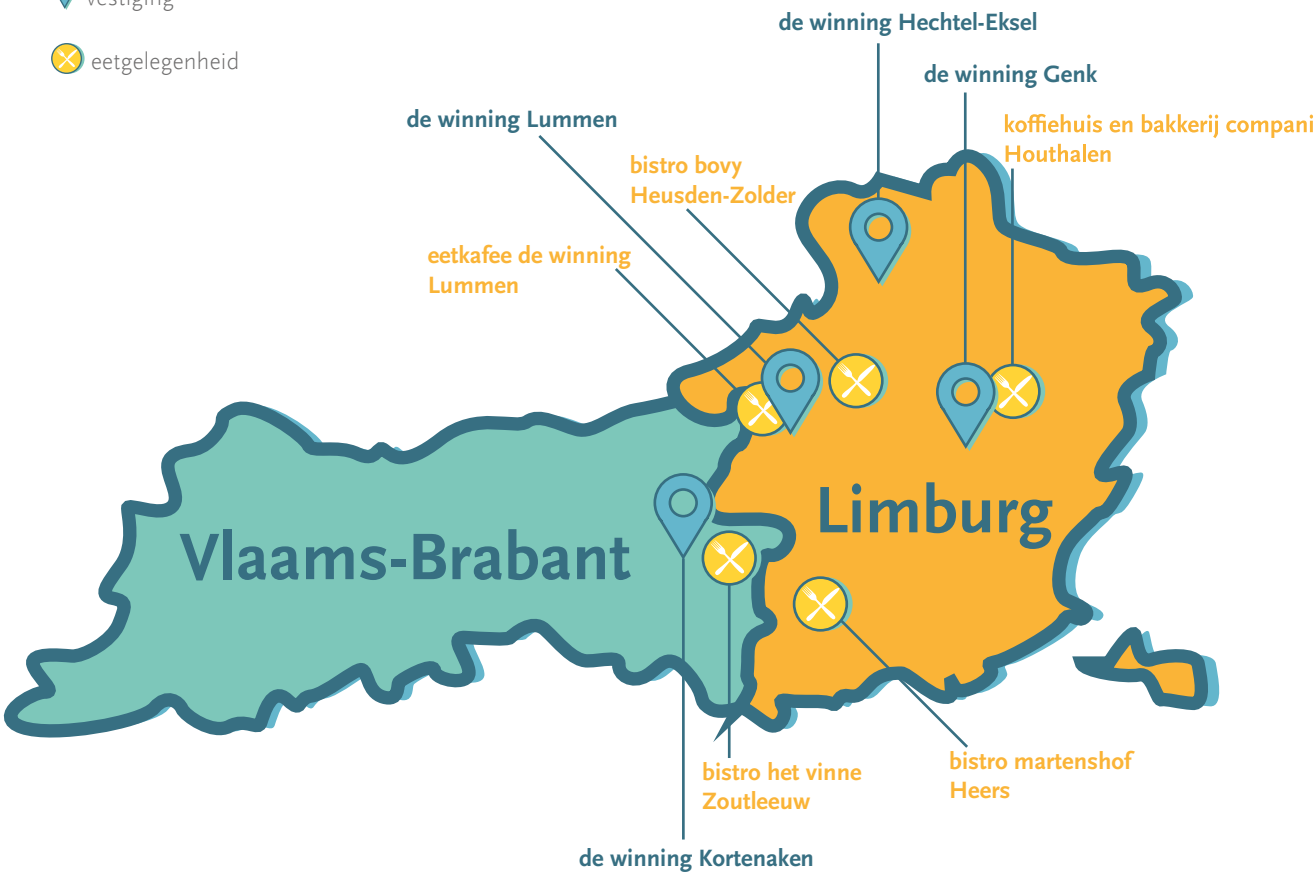
Waar vind je ons?



vestiging



eetgelegenheid



organisatie-structuur

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

- vzw De Winning – Maatwerk
- vzw De Winning – Lokale Diensteneconomie
- vzw De Winning – Opleiding en Begeleiding
- vzw De Winning – Werkervaring

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

De cvba-so's zijn vennootschappen waarmee we zeer nauw samenwerken, maar die niet zijn vervat in onze organisatiestructuur. De vennootschappen hebben allemaal een eigen bestuursorgaan.

Aan het hoofd van elke businessunit staat een businessverantwoordelijke. Het managementteam, onder leiding van de algemeen directeur, bestaat uit deze businessverantwoordelijken, de HR-manager, de financieel manager en de communicatieverantwoordelijke.

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



overlegmomenten

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

samenwerking en transparantie

In het kader van deugdelijk bestuur staat De Winning garant voor open communicatie en duidelijke afspraken rond rollen en bevoegdheden. We geloven sterk in een bestuur met complementaire competenties. Het corporate governance model van De Winning volgt zoveel mogelijk de aanbevelingen uit de code Buysse II. De voorzitter nam in 2017 ook deel aan de bevraging van de KUL rond goed bestuur.

In de raad van bestuur zetelen vertegenwoordigers uit de Broeders van Liefde, lokale vertegenwoordigers van OC Sint-Ferdinand en onafhankelijke bestuurders. We doen ook een beroep op enkele adviserende leden die een verbondenheid met De Winning hebben. In 2017 kwam de raad van bestuur 6 zes keer bijeen. Alle leden van de raad van bestuur zijn onbezoldigd.

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

In 2017 kwam de algemene vergadering 2 keer samen.

algemene vergadering
■ [eenheid van bestuur] ■ [mogelijkheid tot hoge frequentie]
raad van bestuur
■ [transparantie en vertrouwen] ■ [competentiemix met interne en externe bestuurders]
afgevaardigd bestuurder
■ [klankbord voor directie] ■ [waken over evenwicht bestuur - management]
directie + management team
■ [transparantie] ■ [duidelijke bevoegdheidsoverdracht] ■ [verantwoordelijkheid en vertrouwen] ■ [betrokkenheid]

“

“Ik vind het een boeiende uitdaging om De Winning mee uit te bouwen tot een volwaardige, regionale speler in de biovoedingssector en tot een zelfvoorzienende milieubewuste organisatie en werkgever. Dat zijn allemaal waarden die ik zelf ook erg belangrijk vind.

De Winning mag verder groeien in de coaching en de ondersteuning van een aantal groepen mensen. Bijvoorbeeld vluchtelingen terug een volwaardig leven geven, hier of in hun thuisland.

Het geeft voldoening deel uit te maken van een organisatie om haar vervolgens naar een hoger peil te brengen.”

Jan Honinx
lid raad van bestuur



onze cijfers

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

De cijfers voor vzw Maatwerk worden gecontroleerd door een commissaris.
De cijfers van alle andere vzw’s door een bedrijfsrevisor.

De Winning	actual* 31/12/2016	actual* 31/12/2017	afwijking %
omzet	4.775.120	5.522.241	15,65 %
subsidies	4.592.539	4.626.418	0,74 %
andere bedrijfsopbrengsten	531.838	429.073	-19,32 %
bedrijfsopbrengsten	9.899.497	10.577.732	6,85 %
grondstoffen	711.785	862.954	21,24 %
goederen & diensten	1.538.552	1.623.004	5,49 %
bezoldigingen	6.725.068	7.377.222	9,70 %
afschrijvingen	496.862	522.975	5,26 %
andere bedrijfskosten	29.860	38.715	29,66 %
bedrijfskosten	9.502.127	10.424.870	9,71 %
bedrijfsresultaat	397.370	152.862	-61,53 %
resultaat	420.583	195.016	-53,63 %

*bedragen in euro

enkele vaststellingen

- De bedrijfsopbrengsten stijgen in 2017 met 6,85 % tegenover 2016.
- De ‘omzet’ stijgt met 15,65 %, terwijl de ‘subsidies’ nagenoeg constant blijven tegenover 2016.
- Het aandeel ‘omzet’ (52,21 %) wint aan belang tegenover de totale bedrijfsopbrengsten, de subsidies vertegenwoordigen nog 43,74 %.
- De bedrijfskosten stijgen in 2017 sterker (+9,71 %) dan de bedrijfsopbrengsten (+6,85 %).
- Het investeringsbudget 2017 bedroeg 621.250 euro en werd volledig met eigen middelen gefinancierd.

financiële
rapporteringscyclus



personeelsbestand per 31/12/2017

VTE	2017	2016
monitoren en trajectbegeleiders	41,25	48,84
administratie en management	19,71	20,41
bedienden	60,69	69,25
VZW LDE	35	28,8
VZW SW*	140,2	134,69
* [waarvan SW (doelgroep) boven contingent 2,55 (2017) en 4 (2016)]		
* [waarvan arbeiders niet-doelgroep 3,97 (2017) en 3,42 (2016)]		
arbeiders	181,72	170,91
totaal aantal contractuelen [A]	242,41	240,16

trajecten onder verschillende statuten binnen De Winning in de loop van 2017

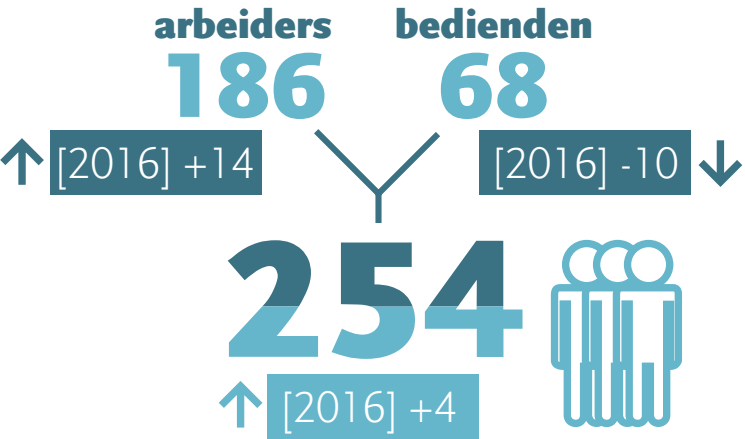
medewerkers via OCMW (art 60)	31	28
opleidingstraject GOB (aantal gestarte MOOs)	106	98
medewerkers AZ (vaste plaatsen op 31/12)	44	44
aantal personen met BIO (1)	20	12
aantal personen met BVS en activeringsstages (1)	27	9
aantal personen in ander soort stage (1)	46	11
aantal personen als jobstudent	18	18
interim (gemiddelde VTE op jaarbasis, sociale balans)	0,46	0,38

totaal aantal niet-contractuelen [B]	292,46	220,38
---	---------------	---------------

totaal aantal personeelsleden [A + B]	534,87	460,54
--	---------------	---------------

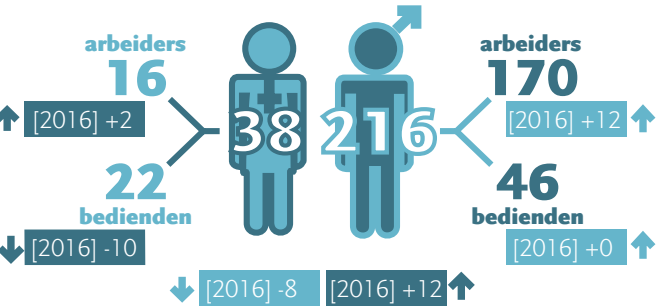
- (1) extra investeringen: opstarten via BIO en andere stages op onze werkvloer
- afkortingen zie pagina 57

personeelsbestand: aantal personen

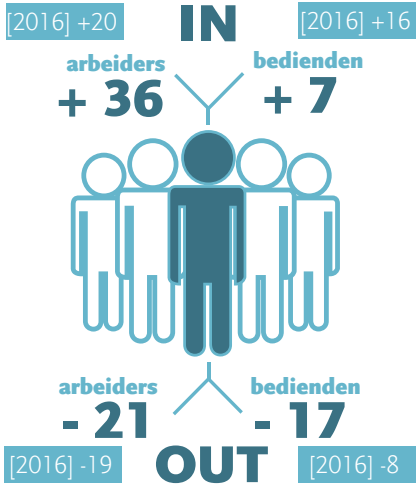


- stijging arbeiders onder andere door uitbreiding LDE
- daling van bedienden door fusie met Emino

gender

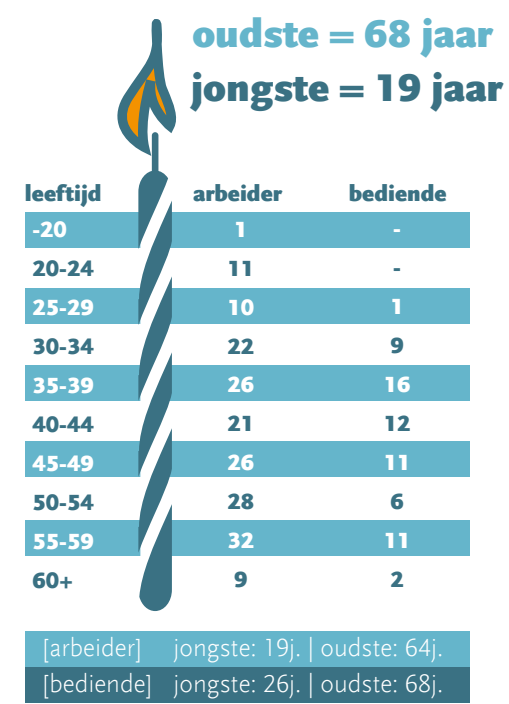


personeelsverloop



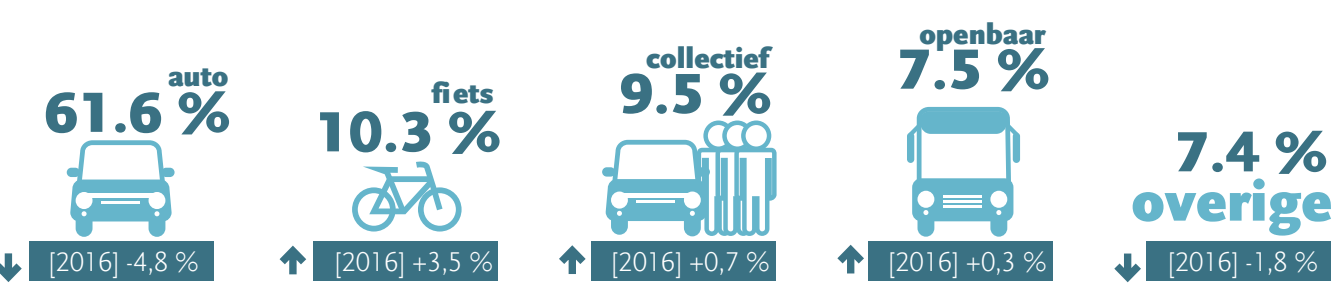
[2016]: cijfers tegenover 2016

leeftijd

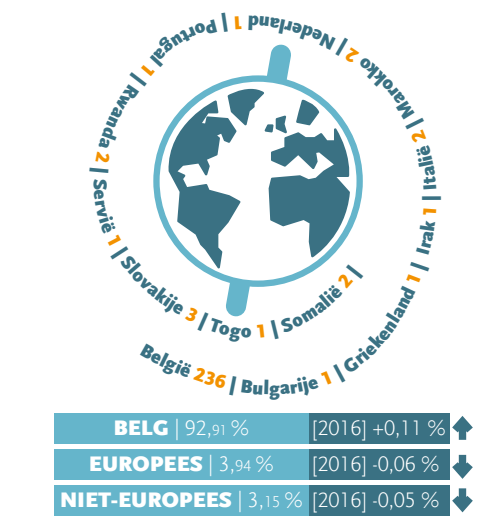


- bij de arbeiders is de piek van de leeftijdscategorie verschoven van 50-54 naar 55-59 jaar tegenover 2016
- door nieuwe aanwervingen zien we bij de arbeiders een stijging in de leeftijdscategorie 20-24 jaar
- bij de bedienden zijn er geen verschuivingen tegenover 2016

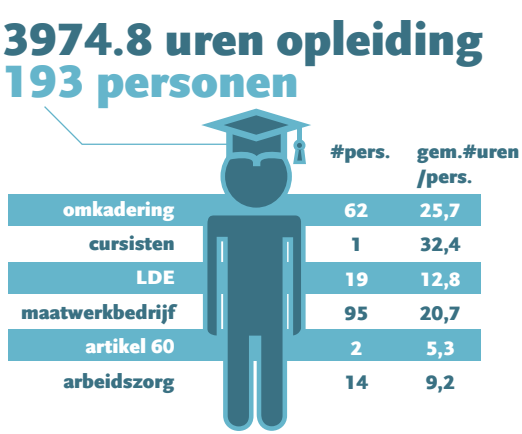
woon-werkverkeer



etniciteit



opleiding

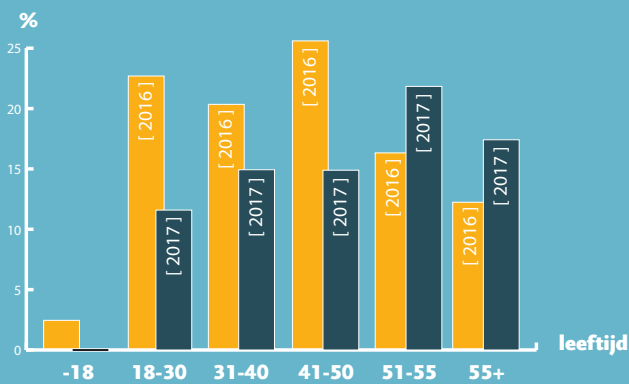


absenteïsme

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

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

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



[absenteïsme per leeftijdscategorie arbeiders]

- Het absenteïsme van de arbeiders is gedaald met 1,56 % tot 16 % tegenover 2016.
- De groep arbeiders tussen 51-55 jaar hebben het hoogste absenteïsmecijfer: dit door een combinatie van verschillende factoren waaronder ook de aard van het werk in de groensector.
- Voor de bedienden zitten we aan een ziekteverzuim van 5,68 %.

personeelsbeleid

We zijn een bedrijf waarbij de medewerkers zoveel mogelijk betrokken worden en mee de richting bepalen. Dit doen we door onder andere face-to-face gesprekken, syndicaal overleg, transparantie over de cijfers ...

Via het duurzaam loopbaanbeleid werken we verder aan tools om dit proces nog te versterken.

De Winning speelt proactief in op de verruimde maatschappelijk kwetsbare groepen en hun omgeving en dit op micro-, meso- en macroniveau

■ De Winning ontwikkelt nieuwe manieren om te communiceren met anderstaligen. Samen met Alternatief vzw bijvoorbeeld, is er een beeldwoordenboek voor groen-activiteiten opgesteld. Ook binnen Voeding & Distributie wordt een beeldwoordenboek gebruikt.

■ De Winning verkleint drempels door haar vernieuwend aanbod. We onderzochten hoe we onze medewerkers nog meer konden warm maken voor onze producten. Het resultaat is een 'Quick and tasty box', gevuld met eigen geteelde groenten en vis of vlees via korte keten, die momenteel in testfase is.

■ We boden aan onze medewerkers en hun familie en vrienden een pizzaworkshop aan en hielden een soepactie.

■ We promootten onze eigen producten door een personeelskortingskaart te geven.

■ De samenwerking met de Broeders van Liefde werd versterkt op het vlak van zorg, om ons zo voor te bereiden op het werkszorgdecreet. We hebben hiervoor de vergunning 'groenezorginitiatief' aangevraagd en gekregen.

■ We organiseerden tal van activiteiten zoals de Boerenmarkt en onze opendeurdag.

■ We startten verschillende cvba-so's op om meer duurzame tewerkstelling te creëren in de horeca.

Bij De Winning werken medewerkers met passie en verbondenheid

■ Er werd een ESF-project (Europees Sociaal Fonds) ingediend voor duurzaam loopbaanbeleid met als doel:
[betrokken en competente medewerkers in verzelfstandigde teams]
[de verdere implementatie van onze cultuurprincipes]
[onze inspraak en communicatie versterken. Daarvoor hebben we een nieuwe functie gecreëerd en een marketing- en communicatie verantwoordelijke aangeworven]

verder...

■ De trajectbegeleiders binnen De Winning, specifiek ter versterking van het HR-beleid van de doelgroepmedewerkers, zullen niet meegaan in de fusie van het GOB in emino, maar vanaf 2018 opgenomen worden binnen de dienst HR van De Winning.

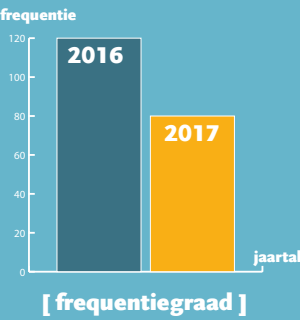
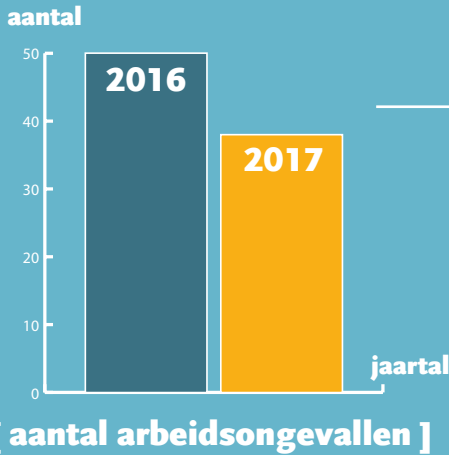
■ Het aantal medewerkers is gegroeid door een beperkte uitbreiding van medewerkers in de lokale diensteneconomie, maar ook door in te zetten op opleidings- of activerings-trajecten.

veiligheid en gezondheid

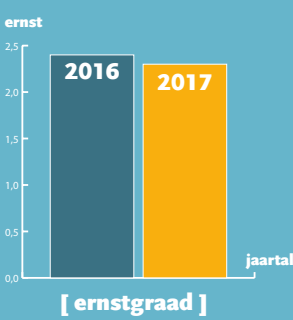
In 2017 kenden we bij De Winning 36 arbeidsongevallen op een totaal van 427.448 arbeidsuren.

De belangrijkste oorzaken van deze arbeidsongevallen waren:
[vallen, uitglijden en struikelen: 6]
[ongevallen door overbelasting: 9]
[kneuzingen: 9]

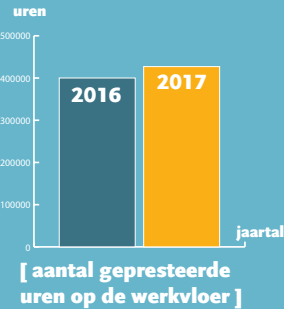
De ongevallen zijn vooral te wijten aan de aard van het werk en ons specifiek doelpubliek. Het groter risico dat ontstaat uit de specifieke activiteiten van onze organisatie werd uitvoerig besproken met het Federaal agentschap voor beroepsrisico's en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.



aantal ongevallen tegenover het aantal gepresteerde werkuren



aantal dagen werkverlet tegenover het aantal ongevallen



preventiebeleid [beter voorkomen dan genezen]

- Broeders van Liefde: preventieadviseur niveau 1
- De Winning: preventieadviseur niveau 2
- Elke vestiging heeft een eigen preventieadviseur
- Samenwerking IDEWE

Deze preventieadviseurs plegen regelmatig overleg.

de belangrijkste preventieve acties

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

■ We kochten signalisatiemateriaal aan en bevestigden extra signalisatie op de voertuigen. In Hechtel-Eksel werd een nieuwe signalisatie-aanhangwagen aangekocht.

■ In Genk en Hechtel-Eksel organiseerden we samen met IDEWE de opleiding 'Sirk Secuur'. De bedoeling is om de cultuur die er rond veiligheid heerst te veranderen. Vooral het bespreekbaar maken onder de werknemers was een doelstelling.

■ De 'Laatste Minuut Risico Analyse' is een belangrijke tool om arbeidsongevallen te voorkomen op de werkvloer. Via een korte checklist kunnen medewerkers op het terrein afchecken of ze aan alle risico's gedacht hebben en op die manier eventuele arbeidsongevallen ook kunnen vermijden.

■ Tijdens enkele VIVO-opleidingen werden alle terreinploegen bezocht. De ongevallen die voortkwamen uit vallen, uitglijden en struikelen (VUIST-ongevallen) werden met de groep besproken. We bespraken enkele cases en maakten er binnen de groep eenvoudige afspraken over. Vooral elkaar aanspreken op onveilig gedrag bleek niet zo eenvoudig.

■ We namen met De Winning deel aan een grote brandevacuatie-oefening op de site in OC Sint-Ferdinand in Lummen. Er was een samenwerking tussen alle directies van de campus, de brandweer van Heusden en Beringen, de civiele bescherming, MUG, het gemeentelijk coördinatiecomité Lummen, de provinciale dienst noodplanning en crisiscommunicatie, interne en externe preventieadviseurs, observatoren, pers... Het was een leerrijke oefening. Directie en gemeentebestuur werden uitgedaagd om de juiste beslissingen te nemen in het heetst van de strijd. Communicatie tussen de verschillende diensten en groepen op het terrein is een leerpunt voor alle partijen.

■ Er zijn binnen De Winning ook 3 vertrouwenspersonen bij wie onze medewerkers terecht kunnen. Als externe dienst voor preventie en preventieadviseur psychosociale risico's werken we samen met IDEWE.

erkenningen



- Erkenning aannemer klasse 1 voor categorie G3, beplantingen
- Erkenning aannemer klasse 2 voor categorie C3, niet-elektrische verkeerstekens langs verbindingswegen, allerhande, niet-elektrische veiligheidsinrichtingen, afsluitingen en schermen



- GOB (Gespecialiseerde opleidings-, bemiddelings- en begeleidingsdienst)
- Erkend loopbaancentrum
- Erkend bureau kosteloze arbeidsbemiddeling, trajectbegeleiding en competentieversterking



- FAVV
- Erkend hoeveproducent
- Gecertificeerd bioproducent met biogarantie



- Erkenning arbeidszorg



- Erkend bosexploitant



- Erkenning maatwerkbedrijf (sociale werkplaats)
- Erkenning lokale diensteneconomie
- Erkenning arbeidszorg



- Vergunning 'groenezorginitiatief'

ecologische voetafdruk

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

energie

■ vestiging Lummen

Het elektriciteitsverbruik steeg van 130.886 kWh in 2016 naar 167.725 kWh in 2017. In Lummen hanteren we voor het waterverbruik een verdeelsleutel samen met de collega's van Sint-Ferdinand. Daardoor kennen we het correcte verbruik niet.

■ vestiging Kortenaken

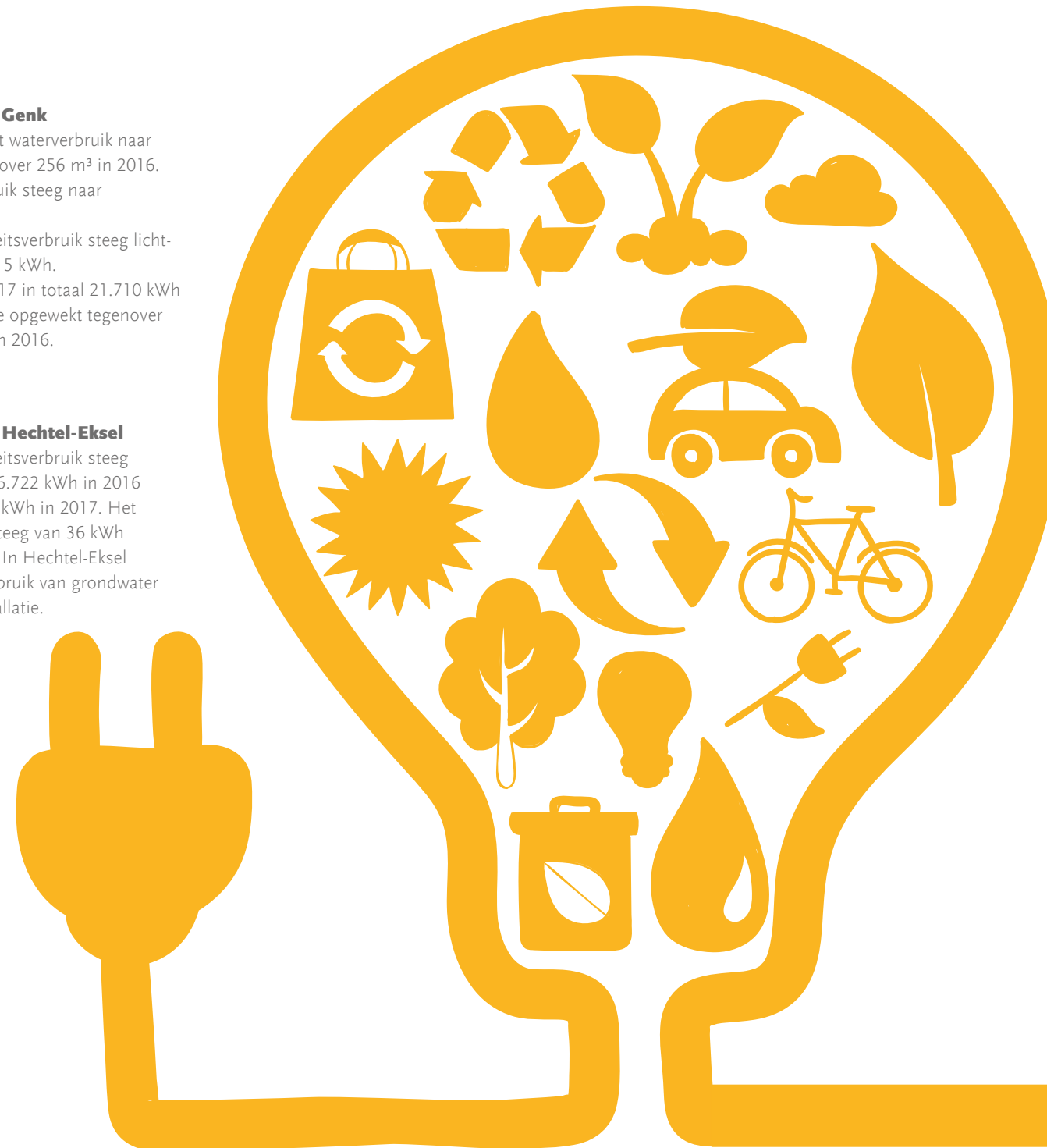
Het waterverbruik steeg van 266 m³ in 2016 naar 334 m³ in 2017. Het elektriciteitsverbruik bleef ongeveer gelijk als in 2016, namelijk 50.755 kWh.

■ vestiging Genk

Hier steeg het waterverbruik naar 310 m³ tegenover 256 m³ in 2016. Het gasverbruik steeg naar 12.439 kWh. Het elektriciteitsverbruik steeg lichtjes naar 23.815 kWh. Er werd in 2017 in totaal 21.710 kWh zonne-energie opgewekt tegenover 31.486 kWh in 2016.

■ vestiging Hechtel-Eksel

Het elektriciteitsverbruik steeg lichtjes van 16.722 kWh in 2016 naar 16.7449 kWh in 2017. Het gasverbruik steeg van 36 kWh naar 44 kWh. In Hechtel-Eksel maken we gebruik van grondwater met filterinstallatie.



duurzaam kiezen

■ We hebben in 2017 handgereedschap (bosmaaiers en heggenscharen) aangekocht op accu om lawaai en uitstoot te beperken (Lummen en Genk).

■ Een aantal oude vrieskasten in de keukens van Lummen werden vervangen door 3 nieuwe vriescellen die ecologisch verantwoord zijn en een oud voertuig van de boerderij werd vervangen door een nieuw voertuig.

biodiversiteit

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

■ In 2017 hebben we de parking in Genk groter gemaakt. Er is gekozen om een groene parking aan te leggen met grasdallen, hagen en bomen.

■ Er is in Genk een hazelworm gevonden op het terrein en er werden sporen van everzwijnen gespot. In de winterperiode werd er een voederplaats voor vogels ingericht. Hierdoor mochten we kennismaken met tal van vogels zoals een merel, waterhoen, ekster, kraai, vink, koolmees, pimpelmees, fazant, roodborstje, bosduif, grote bonte specht, winterkoninkje, heggemus, staartmees en zwarte roodstaart.

■ Onze vestiging in Hechtel-Eksel werkt aan meer biodiversiteit in Bosland. Door met trekpaarden te werken, worden de bossen minder verstoord, raakt de onderbegroeiing minder beschadigd en wordt de bodem niet verdicht. Dit heeft een positieve invloed op de typische bosflora in Bosland.

4

ons engagement

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

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

Binnen de Winning staan 5 doelstellingen centraal:

■ **SDG 8: eerlijk werk en economische groei:** bevorder inclusieve en duurzame economische groei, tewerkstelling en degelijk werk voor iedereen.

■ **SDG 10: ongelijkheid verminderen:** dring ongelijkheid in en tussen landen terug

■ **SDG 12: verantwoorde consumptie en productie:** verzeker duurzame consumptie en productiemethodes.

■ **SDG 15: leven op het land:** beheer de bossen duurzaam, bestrijd woestijnvorming, stop de verarming van de bodem en keer ze om, stop het verlies van de biodiversiteit.

■ **SDG 17: partnerschap om doelstellingen te bereiken:** revitaliseer het wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling.

Uiteraard dragen we met onze werking ook nog bij aan andere doelstellingen.



Onze verwezenlijkingen volgens de duurzaamheidsdoelstellingen

We geven een overzicht van de acties die we binnen onze verschillende businessunits ondernamen. Daarnaast geven we aan waarop we ons in 2018 zullen focussen.



bevorder inclusieve en duurzame economische groei, tewerkstelling en degelijk werk voor iedereen

De achtste duurzame ontwikkelingsdoelstelling streeft tegen 2030 onder meer naar een volledige en productieve werkgelegenheid waarbinnen alle vrouwen en alle mannen, ook jongeren en mensen met een handicap, kans hebben op degelijk werk en een gelijkwaardig loon krijgen voor gelijkwaardig werk.

Bij De Winning werken we rond tewerkstelling en opleiding van mensen die moeilijk aansluiting vinden met de arbeidsmarkt.



“Vijf jaar geleden kempte Zutendaal met veel achterstal- lig groenbeheer. De gemeente heeft toen beslist om een groen- ploeg in te schakelen. We kozen De Winning voor hun kennis en kunde. Tot slot zijn zij specialist in groenbe- heer. Ook het sociale aspect speelde mee in onze keuze: mensen die het moeilijk heb- ben op de reguliere arbeidsmarkt, nuttig werk geven, vinden we belangrijk. We zijn zeer tevreden over het werk van onze groen- ploeg, alle jongens zijn enorm gemoti- veerd.”

*Frans Beckers
milieuambtenaar
gemeente Zutendaal*

realisaties in 2017 in het kader van SDG 8

natuur & groen

complementaire teams samenstellen

Er werd een competentiepool opgericht zodat we medewerkers gemakkelijker kunnen inschakelen volgens hun capaciteiten en voor specifieke taken. In het kader van activering naar een betaalde job werden arbeidszorgmedewerkers ook ingezet ter ondersteuning van de terreinploegen. Medewerkers waarbij activering geen optie is, doen voornamelijk zinvolle arbeid op en rond de eigen infrastruc- tuur. Als reactie op het wijzigende beleid rond omkaderingssteun van medewerkers met een arbeidsbe- perking en toenemende vraag naar doorstroom richting reguliere ar- beidsmarkt, werd het functieprofiel en de aanwervingsprocedure voor assistent-werkleiders aangepast.

gedeelde processen in kaart brengen

Als voorbereiding op de implemen- tatie van het ERP-systeem Odoo, hebben we de gedeelde processen binnen de verschillende activiteiten van De Winning in kaart gebracht. Een aantal processen zoals het beheer van de klanten- en leveran- ciersadressen, de personeelsge- gevens, de materiaalbibliotheek... zullen in de toekomst centraal gebeuren. Tijdens het maandelijks clusteroverleg worden de offer- teaanvragen, orders en planning uitvoerig besproken.

land- & tuinbouw

grotere betrokkenheid medewerkers

In Hechtel-Eksel verhoogden we de betrokkenheid van de medewerkers in de BU Natuur & Groen door hen op te leiden tot voerman om zelf met onze trekpaarden aan de slag te gaan.

promotie huifkartochten en teambuildings

In samenwerking met de toeristi- sche dienst van de provincie Lim- burg is een aanbod uitgewerkt voor het organiseren van huifkartochten met onze trekpaarden.

opleiding & begeleiding

De BU Opleiding & Begeleiding neemt een actieve rol op in het arbeidsmarktbeleid. Ze doet dat vanuit verschillende deelwerkingen en samen met diverse partners. De focus ligt zowel op de begeleiding van personen met een arbeidsbeperking in hun zoektocht naar aangepast werk, als op de begeleiding van de werkgever in zijn zoektocht naar duurzame tewerkstelling.

begeleiding naar werk

Sinds 25 jaar heeft De Winning een erkenning als GOB. Bij dit project ligt de focus op het opleiden, begeleiden en bemiddelen van personen met een arbeidsbeperking in hun zoektocht naar werk. 2017 was voor dit project een jaar van verandering. In samenwerking met FEGOB (koepelorganisatie GOB's) tekenden VDAB en GTB de lijnen uit voor een vernieuwde werking omtrent de klant. Hierbij staat de klant centraal en is hij de eigenaar van zijn traject. Samenwerking tussen de verschillende organisaties wordt des te belangrijker. In 2017 was dat goed voor 69 modulair opgebouwde opleidingstrajecten (MOO's). Er werden 48 GIBO's (Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleidingen) georganiseerd waarbij personen met een beperking op de werkvloer zullen opgeleid worden bij een werkgever met de steun van een GOB-coach.

projectwerking voor werkgevers en werkzoekenden

De werking van de BU Opleiding & Begeleiding wordt niet enkel gekenmerkt door haar GOB werking. 40 % van de middelen komt vanuit andere projecten en samenwerkingsverbanden.

■ Triple Youth

Het project Triple Youth richt zich op jongeren die een boost nodig hebben bij het solliciteren. Het omvat drie workshops: oriëntatie, sollicitatie en assertiviteit en zelfvertrouwen. De coaches organiseren 9 workshops en konden hiermee 100 jonge werkzoekenden bereiken. Het project wordt afgerond in 2018.

■ I-Can

In 2017 werd het startschot gegeven voor het I-Can project. Dit is een project waarbij men zeer outreachend te werk gaat om mensen opnieuw te activeren in de samenleving. Het OCMW kan hier mensen naartoe leiden. Dit project zal 2 jaar lopen en het doel is om samen met het partnerschap 300 mensen te bereiken.

■ screening vluchtelingen

Voor de VDAB is het niet eenvoudig om te bepalen welk niveau een vluchteling heeft voor een bepaald jobprofiel. Daarom werkt ze samen met De Winning. Na enkele dagen werken in de praktijk, krijgen we een duidelijk beeld van de kennis en vaardigheden van de vluchteling. Zo kan hij of zij beter geholpen worden. Deze screening is georganiseerd in een ruimer partnerschap waar De Winning penhouder is. Zo slaagt het partnerschap erin om een zeer brede range van beroepsprofielen te screenen voor de VDAB. Het partnerschap heeft sinds 2016 samen 44 screenings uitgevoerd, waarvan De Winning er zelf 3 uitvoerde.

■ IBAL-projecten

IBAL staat voor Intensieve Begeleiding Alternierend Leren. Samen met scholen ondersteunen we jongeren in hun traject naar werk. Voor IBAL werden er 36 uren gerealiseerd.

■ brugprojecten

Binnen een brugproject krijgen jongeren extra begeleiding en ondersteuning om een aantal obstakels op technisch vlak, en voornamelijk het gebrek aan arbeidsattitude en ervaring, te overwinnen. Business Unit Opleiding & Begeleiding maakt gebruik van de werkvloeren van De Winning. Hierbij blijkt dat de expertise die de monitoren hebben opgebouwd binnen de sociale werkplaats een sterkte is in het begeleiden van de brugjongeren. Voor Brug werden er 395 uren gerealiseerd.

■ Tibb anderstaligen

Samen met Alternatief vzw en Arbeidskansen kreeg Opleiding & Begeleiding de Tibb-andt gegund (Tender intensief begeleiden en bemiddelen van anderstaligen). Deze tender is een intensief traject waarbij gestart wordt met een workshop om daarna de mensen individueel verder te begeleiden naar werk. In 2017 werden 72 trajecten opgestart. Dit traject loopt 4 jaar met als doel om minimum 50 % tewerkstelling te behalen.

■ Rentree

Vanuit Jobcentrum West-Vlaanderen is er sinds enkele jaren een vlotte samenwerking met Kom op tegen Kanker. Vanuit deze positieve ervaring wenste Kom op tegen

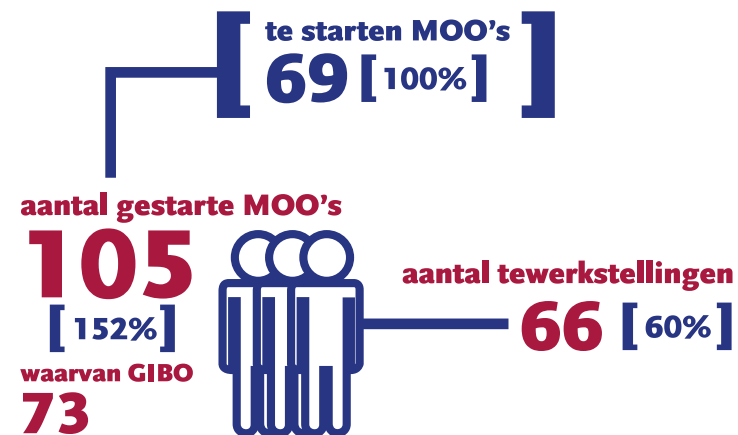
Kanker een uitrol van een project over heel Vlaanderen. Om dit te kunnen realiseren kwam er een samenwerking tot stand tussen de verschillende GOB's. Rentree focust zich op mensen die na een kankerbehandeling opnieuw aan de slag willen. De effectieve opstart van dit project was september 2017. In 2017 startte 1 persoon op.

■ OCMW en TWE

In 2017 veranderde het begeleidingskader voor de leefloongerechtigden in art.60. Voortaan zal het OCMW nieuwe art.60'ers activeren binnen Tijdelijke Werkervaring (TWE). Hierbij ligt de focus op de voorbereiding, de doorstroom en effectieve stappen zetten naar doorstroom. In totaal werden er binnen deze trajecten samen met de reguliere trajecten van het OCMW, 26 personen door De Winning begeleid.

■ loopbaanbegeleiding

Door de uittekening van een versterkt aanbod naar de werkzoekenden maakte GTB de keuze om geen loopbaanbegeleiding meer aan te bieden. Daarom stelde zij ook de vraag of de GOB's interesse hadden om dit product op te nemen in hun aanbod. De Winning nam samen met verschillende andere GOB's de merknaam Inzicht over van GTB. In 2017 werden 13 cheques geactiveerd.



Hiermee is ook meteen duidelijk dat de methodische aanpak van het GOB zeer doeltreffend is om werkzoekenden met een beperking te begeleiden naar werk.

duurzame horeca

De Winning wordt al enkele jaren geconfronteerd met teruglopende subsidies en toenemende druk om voldoende financiële marge in de korte keten van de landbouw en voedingssector te realiseren.

Bovendien kregen we na de opstart van de uitbating van bistro Het Vinne, steeds meer de vraag om de horeca-activiteiten uit te bouwen. In 2016 - 2017 werd het concept van duurzame horeca vormgegeven. Een zelfvoorzienend model waarbij we enerzijds activerende tewerkstelling en anderzijds de organisatie van eigen afzetkanalen voor onze landbouw- en voedingsproducten combineren.

divers publiek

Bij horeca is de locatie van de zaak erg belangrijk. In het concept is vastgelegd dat we enkel horeca-uitbating doen in de nabijheid van natuur, cultuur of toerisme. Onze 3 bistro's (uitbating 2018) – bistro Bovy, bistro Martenshof en bistro Het Vinne - liggen allemaal te midden van de natuur. We rekenen op een heel divers cliënteel: wandelaars, fietsers, gepensioneerden, gezinnen op daguitstap, mensen die bewust op zoek zijn naar lokale en verantwoorde producten... We serveren ontbijt, lunch, diner, tapas, snacks, dranken... Voor ieder wat wils! Onze bistro's zijn de plek bij uitstek om het grote publiek te laten kennismaken met onze producten. Om dat te verduidelijken brachten we alle producten samen onder het nieuwe merk 'KarWij'.

KarWij

Alle producten, diensten en activiteiten van de units Land- & Tuinbouw, Voeding & Distributie en Duurzame Horeca werden gegroepeerd onder de merknaam KarWij, zoals KarWij-soep, KarWij-confituur, KarWij-koekjes of als een merk van KarWij zoals Kookmakkelijk, PK-bier... In januari 2018 openden we in Heers bistro Martenshof en bereidden we de opening van bistro Bovy in Heusden-Zolder voor. De reeds bestaande bistro Het Vinne in Zoutleeuw die momenteel door vzw De Winning Maatwerk wordt uitgebaat, zal vanaf midden 2018 worden omgevormd naar een cvba-so. KarWij staat voor de productie van voeding op een duurzame, eerlijke, integere en gezonde manier.

eerlijk eten van zaadje tot op bord

Met KarWij maken we de cirkel rond. Alles begint op de boerderij: daar kweken we schapen, koeien en kippen terwijl we fruit en groenten biologisch op onze eigen akkers telen. Wat we zelf niet kunnen kweken of oogsten, kopen we aan bij lokale boeren en bedrijven waarbij we steeds de voorkeur geven aan biologische en ambachtelijke productie. Door het aantal voedselkilometers laag te houden, kunnen we werken met verse, gezonde en duurzame ingrediënten.

Naast ComPani, onze bakkerij en koffiehuis in Houthalen-Helchteren, hebben we ook nog een bakkerij waar het KarWij-brood gemaakt wordt zonder verbeteraars, toevoegingen, genetisch gemanipuleerde enzymen en gisten. Biobrood op z'n best!

De laatste stap, de verkoop van onze producten, gebeurt in ons eigen ecosysteem van boerderij, biotuin, biobakkerij, hoevewinkel, drie bistro's, een eetkafé, een bakkerij en koffiehuis. In de hoevewinkel streven we er bovendien naar om zo weinig mogelijk plastic te gebruiken. We bieden fruit en groenten zoveel mogelijk in hun natuurlijke verpakking aan.

Een constante binnen heel dit verhaal is de bijzondere aandacht en omkadering voor onze medewerkers. Hen laten groeien, blijft het voornaamste doel.

EERLIJK ETEN

KARWIJ

VAN ZAADJE TOT BORD

ontdek het met de zeven waarheden van KarWij

lekker eten en drinken is de leukste manier om de wereld te veranderen

1

alles begint op de boerderij

2

groenten komen uit de grond, niet uit de supermarkt

3

patatjes horen langer in de oven dan in de vrachtwagen

4

voeg zoveel mogelijk liefde toe aan brood

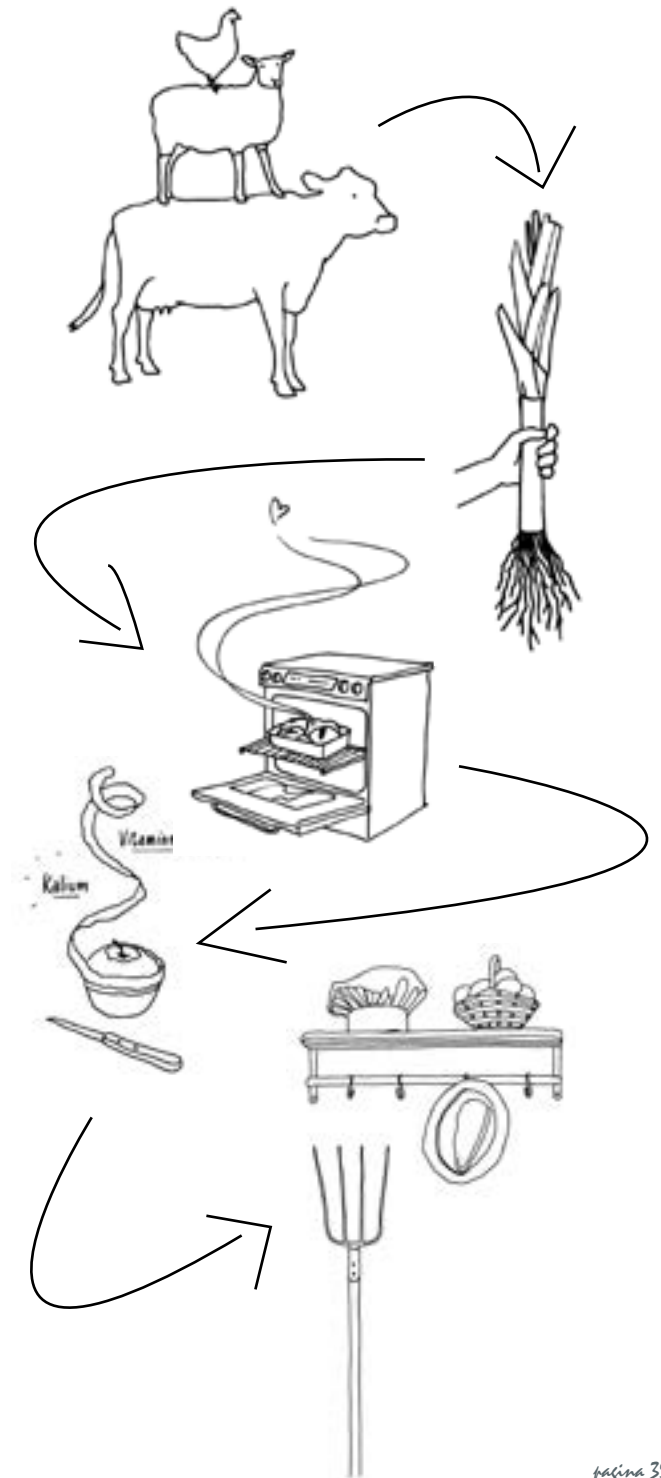
5

de hoevewinkel verkoopt groenten en fruit, geen plasticberg

6

welkom bij KarWij

7



voeding & distributie

uitbreiding afzetmarkt

Drie nieuwe bistro's en de merknaam KarWij moeten in 2018 voor een grotere interne afzet zorgen. De productieafdeling in Lummen kreeg er een aantal klanten bij; ze maken confituren voor VOF Den Boogerd, leveren ijs aan het vakantiedomein Heidestrand in Zonhoven en leveren bereide gerechten aan brasserie De Pastorie in Zelem... Ook ons bier 7PK vond een aantal nieuwe vaste klanten. Barpiket in Diest, Wijnkasteel Genoels-Elderen in Riemst, volleybalclub NVV Tienen, ... serveerden in 2017 voor de eerste keer ons bier.

ontwikkelen communicatie- en marketingstrategie

We maakten een lijst van alle producten en projecten die binnen De Winning aan bod komen. De focus werd gelegd op PK-bier, Kookmakkelijk, Kans en Klaar (K2) en Foodsavers.

structurele en financiële stabiliteit PK-bier

De interne verkoop van 7PK steeg dankzij de eigen uitbating van bistro Het Vinne. Eind 2017 werd beslist om een donkere versie te maken: 9PK. Samen met de brouwmeester van Brouwerij Anders ontwikkelden de medewerkers van PK een recept na feedback van een aantal begeleiders van De Winning. Het 9PK-bier wordt in 2018 gelanceerd.

implementatie ERP-systeem Odoo

In 2017 zetten de voedingsafdelingen hun eerste stappen naar de implementatie van een ERP-systeem. In december werd de facturatie van alle voedingsafdelingen in Odoo verwerkt. Na enkele korte opleidingen werkt iedereen van de BU Voeding & Distributie vanaf 1 januari 2018 in Odoo.

ICT-audit en investeringen

Het werd hoog tijd om onze ICT-infrastructuur aan te passen aan de snelle groei van onze organisatie. Nieuwe vestigingen moeten ook op hetzelfde netwerk gekoppeld kunnen worden.

Eerst hebben we door de Cronos-Groep een ICT-audit laten uitvoeren. Hierbij werden alle bottlenecks in kaart gebracht.

Volgende doelstellingen kwamen naar boven:

- nieuwe servers, switches, access points en firewalls plaatsen
- stabielere en snellere internetverbinding
- Office 365 en cloud implementeren
- data beter beveiligen en organiseren
- investeren in uniforme hardware in alle vestigingen
- schaalbaarheid

Samen met een externe firma werden al deze zaken projectmatig uitgevoerd. Een investering die ons meer dan 50.000 euro kostte, een bedrag dat we volledig zelf gefinancierd hebben. De nieuwe horecavestigingen konden meteen genieten van de nieuwe setup.

onze ambities voor 2018

natuur & groen

- Odoo volledig implementeren in de BU Natuur & Groen.
- Beleidsontwikkelingen en -wijzigingen brengen met zich mee dat we het financieel economisch beleid goed moeten bewaken.
- Een kwalitatieve en uniforme trajectbegeleiding binnen de operationele werking blijven aanbieden na de fusie van het GOB binnen vzw emino.
- Blijven openstaan voor de tewerkstelling van mensen met een arbeidsbeperking via verschillende statuten en een goede aanpak uitwerken voor de begeleiding van medewerkers in die diverse statuten.
- Concrete zoektocht naar een nieuwe locatie opstarten voor de BU Natuur & Groen Lummen-Kortenaken.
- Een plan opstellen om machines beter uit te wisselen en materiaal centraal te beheren. Bekijken wat de benodigde budgetten zijn en een investeringsplan voor minstens 5 jaar opmaken.
- Marktonderzoek doen naar de mogelijkheden tot versterking van onze marktpositie.
- Zorgen dat de werking van de 'Parkrangers' ook na 2018 kan blijven bestaan.

voeding & distributie

- De communicatie- en marketingstrategie nog verder ontwikkelen.
- Odoo volledig implementeren in de BU Voeding & Distributie.
- Analyse van de interne processen en het financieel rendement van de diverse producten en diensten.

duurzame horeca

- Starten met IBO-stages in onze horecazaken met als doel de stagiairs in dienst te nemen.
- Een goede planning en structuur maken voor de nieuwe horecazaken.
- Focussen op een goede mix van talenten.
- In overleg met de Alexianen in Tienen worden de mogelijkheden bekeken voor een nieuwe horecazaak.



dring ongelijkheid in en tussen landen terug

Deze doelstelling wil tegen 2030 onder andere de sociale, economische en politieke inclusie van iedereen mogelijk maken en bevorderen, ongeacht leeftijd, geslacht, handicap, ras, etniciteit, herkomst, godsdienst of economische of andere status.

In het kader van onze strategische doelstellingen om naar een verbreding van onze doelgroepen te gaan en een ruimer aanbod te kunnen bieden en om partnerschappen en samenwerkingen verder uit te breiden, zijn we gestart met het verder uitwerken van de mogelijkheid om zorgtrajecten aan te bieden binnen De Winning. Personen met nood aan ondersteuning willen we helpen in elke fase van hun leven.

groenezorginitiatief

We dienden een aanvraag in bij het VAPH (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap) voor een registratie als 'groenezorginitiatief'. Sinds juli 2017 kunnen personen met een persoonsvolgend budget dagbestedingen inkopen bij De Winning.

vergund zorgaanbieder

We zijn in overleg gegaan met het multifunctioneel centrum (MFC) Sint-Ferdinand om onze bestaande samenwerking verder uit te breiden. Binnen MFC Sint-Ferdinand is er een buitengewoon secundaire school die zich richt op jongeren met leerproblemen of licht verstandelijke beperking, jongeren met autisme en jongeren met gedrags- en emotionele stoornissen.

We werkten een project uit waarbij we schoolverlaters een nuttige dagbesteding kunnen aanbieden binnen De Winning. In 2018 bereiden we in nauw overleg met MFC Sint-Ferdinand een aanvraag tot 'vergund zorgaanbieder' voor.

de doelgroep

We richten ons tot schoolverlaters vanaf 18 jaar met een lichte tot matige beperking die beschikken over een persoonsvolgend budget en die nood hebben aan een zinvolle dagbesteding bovenop het aanbod dat MFC Sint Ferdinand vandaag al biedt. We verwachten van de zorgbehoevenden een bepaalde mate van zelfstandigheid.

grondige voorbereidingsfase

Vooraleer iemand in het traject stapt, is er een grondig overleg tussen de trajectbegeleider en de omgeving die aanmeldt: de familie of de school. Er is ook een gesprek met de kandidaat zelf om een duidelijk zicht te krijgen op zijn mogelijkheden, beperkingen en kansen. Een goede omkadering is noodzakelijk om de kandidaten blijvend te motiveren.

informatie-uitwisseling

Om het traject te doen slagen, geloven we dat communicatie met de omgeving en partners essentieel is. We streven naar het beheer van 1 centraal dossier waarin alle informatie staat, zodat iedereen op de hoogte is van de situatie en evolutie van de jongere. We zijn ervan overtuigd dat voor het bieden van kwaliteitsvolle zorg, het noodzakelijk is om ook een zorgbegeleider mee op de werkvloer te krijgen. Het is nog onduidelijk hoe we de financiering hiervoor gaan rondkrijgen.

Afhankelijk van de omstandigheden en de omgeving waarin onze activiteiten zich momenteel ontwikkelen, zal er een aanbod aan activiteiten per BU worden uitgewerkt voor de zorgmedewerker.

“

“Vroeger was Andrey een kind met autisme en een handicap. Sinds hij bij De Winning werkt voelt hij zich gewaardeerd en belangrijk in het leven. Elke ochtend popelt hij om te vertrekken en 's avonds vertelt hij honderduit over zijn dag. Vroeger was het voor ons, zijn familie, heel moeilijk om een gesprek met hem te hebben, maar nu heeft hij elke dag wel iets nieuws te vertellen, zo trots is hij op zijn job.” Marcel heeft niets dan lof voor de begeleiders van De Winning. “We beseffen dat het extra inspanning vraagt om een jongen zoals Andrey te begeleiden. Maar de begeleiders doen dat fantastisch! Andrey heeft een aangepast programma en elke dag krijgen we een verslagje over hoe de dag geweest is, waar we moeten op letten... we werken echt hand in hand.”

Marcel Ramaekers
vader van Andrey
Natuur en Groen
Hechtel-Eksel



verzeker duurzame consumptie- en productiemethodes

Het twaalfde duurzame ontwikkelingsdoel voorziet onder andere om tegen 2030 op wereldschaal het volume aan voedselafval per persoon met de helft te verminderen, zowel bij distributie als bij consumptie en de afvalproductie aanzienlijk te beperken via preventie, vermindering, recyclage en hergebruik.

De Winning heeft bewust gekozen voor bioproductie in de land- en tuinbouw. Sinds 2017 zijn we een volledig gecertificeerd biolandbouwbedrijf. Tegelijk gebruiken we restproducten als basis voor nieuwe producten.

realisaties in 2017
in het kader van
SDG 12

land- & tuinbouw

100% compost

De investering in een composteer-machine zorgt ervoor dat we al ons bedrijfseigen afval zoals keukenafval, mest, maaisel, hakselhout... kunnen omzetten naar volwaardig compost. Die gebruiken we om onze tuin en velden te bemesten en zo de opbrengst te vergroten.

voeding & distributie

duidelijke kwaliteitsstandaarden

Het opsplitsen van de diverse productieprocessen in aparte activiteiten, elk met een aparte begeleider, maakt dat we de kwaliteitsstandaarden consequenter behalen. Externe controleorganisaties (o.a. FAVV, ...) kijken jaarlijks de kwaliteit van onze producten na. Alle metingen voor 2017 waren gunstig.

samenwerking met de BU Land- & Tuinbouw

Om de BU's Voeding & Distributie en Land- & Tuinbouw beter op elkaar af te stemmen is er een tweewekelijks overleg geïnstalleerd. Door betere afspraken en planning zorgen we ervoor dat er minder verliezen en overschotten zijn. Die werkwijze wordt verder uitgebreid in 2018. Het blijft belangrijk om duidelijke afspraken te maken over alle activiteiten van de boerderij en de afdelingen productie en verkoop, om ons korte keten concept van KarWij zo efficiënt mogelijk te realiseren.

Foodsavers verwerking van bier- overschotten en restproducten

Samen met KOMOSIE vzw en VIVES Hogeschool creëerden we voor het project Restjesfabriek de merknaam Foodsavers.

We ontwikkelden 4 recepten gebaseerd op reststromen van oesterzwammen en bierdraf. Intussen hebben we met de steeltjes van de oesterwammen, oesterzwamburgers, -kroketten en -balletjes op de markt gebracht. Van de draf van ons 7PK-bier maakten we granola, koekjes en brood. De (h)eerlijkste producten van voedseloverschotten.

“

“Het gemeentebestuur Heusden-Zolder heeft voor domein Bovy drie thema's vastgelegd: groen, duurzaam en educatie. In het kader van de oproep voor de concessie kwam De Winning als beste organisatie naar voor. De Winning is actief in het groenbeheer vanuit een duurzaam perspectief en ook in het horecagebeuren wordt er gewerkt met biologische producten, korte keten producten, ...

De Winning biedt als sociale onderneming ook opleidingskansen aan werkzoekenden die het iets moeilijker hebben op de arbeidsmarkt en voor een ex-mijngemeente is dit nog altijd een belangrijk aandachtspunt. De Winning is kortom een organisatie die perfect past in de waarden die het gemeentebestuur op domein Bovy tot uiting wil brengen.”

Nick Ingelbrecht
projectleider domein Bovy
gemeentebestuur
Heusden-Zolder



duurzame horeca

korte keten

Voor producten waar de BU Land- & Tuinbouw niet of onvoldoende in kan voorzien, zochten we naar lokale leveranciers. Voor kazen sloten we een partnerschap af met de Melkerhei in Kortenaken en voor wijn met Copains de Soif uit Linter.

ruim bio-assortiment

We gaan ons bio-assortiment uitbreiden met cava, hamburger, broodjes en fairtrade koffie, limonades en koude thee.

milieuvriendelijke maatregelen

We namen een aantal milieuvriendelijke maatregelen zoals: recycleerbare bекers in plaats van plastic, een ecofilter op de vetput in Het Vinne, geluidsarme koelmotoren op de koel- en vriescel in Het Vinne, houten kratten voor de sappen van Den Boogerd in plaats van kartonnen ...

Voor de nieuwe horecazaken zullen we de koelmotoren in bistro Martenshof vervangen door moderne en milieuvriendelijkere gassen en zullen we een koude-sas installeren bij de verbouwing van bistro Bovy.

onze ambities voor 2018

land- & tuinbouw

- De uitstraling en beleving van de boerderij promoten door er bijvoorbeeld teambuildings, familie-uitstappen, ... te organiseren.
- De mechanische onkruidbestrijding in de verschillende teelten optimaliseren.
- Bredere bekendmaking bij het grote publiek van het korte keten principe.

voeding & distributie

- De productiekeuken aanpassen aan de grotere productievraag:
[uitbreiding machinepark]
[personeelskwalificaties en efficiëntie verhogen]

duurzame horeca

- Minder afval produceren.
- Nog meer bioproducten en lokale producten op de kaart zetten.

“

“De ambitie van De Winning sluit volledig aan bij die van mij: een aantal horecazaken openen die een doorstroomproject vormen van sociale tewerkstelling. Door mijn pad in horeca en in sociale economie, ken ik een aantal noden en moeilijkheden van beiden. Willen we het huidige doorstroompercentage van 7% opkrikken, dan creëren we best een tussenfase. En dat kan door horeca te organiseren onder de vorm van een coöperatieve, met de voordelen van het paritair comité Horeca. Ik geloof er sterk in dat we als sociaal economiebedrijf succesvolle horecazaken kunnen uitbaten. Hierdoor zal de afzet van onze eigen De Winning-producten vergroten.”

*Jan Bijmens
Business Unit Manager
duurzame horeca
De Winning*





beheer de bossen duurzaam, bestrijd woestijnvorming, stop de verarming van de bodem en keer ze om, stop het verlies van de biodiversiteit

Om al het leven op het land te beschermen, ontwikkelde de VN de vijftiende duurzame ontwikkelingsdoelstelling. Die wil onder meer tegen 2020 de implementatie bevorderen van het duurzaam beheer van alle soorten bossen, de ontbossing een halt toeroepen, verloederde bossen herstellen en op duurzame manier bebossing en herbebossing mondiaal opvoeren.

De Winning levert professionele en kwalitatieve diensten in natuur-, bos- en landschapsbeheer, alsook in ecologisch groenbeheer met gebruik van ecologische materialen.

realisaties in 2017 in het kader van SDG 15

land- & tuinbouw

uitbreiding landbouwgrond

In Schaffen namen we 10 ha grond in pacht voor biologische land- en tuinbouw.

natuur & groen

nichegerichte investeringen

We onderzochten in welke niches we onze activiteiten konden uitbreiden. Mogelijkheden zijn: aanleg en onderhoud toeristische infrastructuur, landschapswerken, alternatieve onkruidbestrijding. Om in deze niches aan de slag te gaan werd er in 2017 geïnvesteerd in gespecialiseerde voertuigen en machines. Tegelijk investeerden we ook in opleidingen zoals werken met de bosmaaier, veilig werken, kraanmachinist...

Tenslotte investeerden we ook fors in elektrisch materiaal: een haagschaar, een haagschaar op lans, bosmaaiers en een kettingzaag. Deze machines zijn veel ergonomischer en milieuvriendelijker. Ze wegen minder, maken minder lawaai en stoten geen schadelijke verbrandingsgassen uit. Dat is beter zowel voor de werknemers, omstaanders als het milieu.

parkrangers

De Parkrangers zijn 36 mensen uit de sociale economie die de bossen en parken van de 44 Limburgse gemeenten onderhouden. Zij worden gecoördineerd door de 3 Limburgse Regionale Landschappen en vormen de perfecte ondersteuning voor de groendiensten.

De Parkrangers kunnen nog aan de slag tot 2019 maar daarna is hun toekomst onzeker. De Winning heeft samen met de andere partners in dit project een communicatie- en lobbycampagne opgezet om het voortbestaan van de Parkrangers te verzekeren. Met deze campagne wilden we de beleidsmakers de meerwaarde van de Parkrangers laten inzien en verduidelijken hoe belangrijk deze mensen zijn voor verschillende sectoren zoals toerisme, natuur, tewerkstelling...

“

“Het Sociaal Huis in Bilzen werkt al enkele jaren intensief samen met De Winning voor de organisatie van tewerkstellings- en opleidingstrajecten voor mensen die nood hebben aan een intensieve activeringsbegeleiding. Een mooi voorbeeld hiervan is het project ‘Maatzorgtrajecten’ dat we samen organiseren. Deelnemers worden daar tewerkgesteld binnen een groenploeg van De Winning en werken doorheen hun traject aan individuele leerdoelen. Hierbij ligt de focus op het ontwikkelen van generieke en vaktechnische competenties. Zo’n trajecten maken vaak het verschil voor veel mensen die (terug) aansluiting willen vinden bij de arbeidsmarkt. Uit ervaring weten we als lokaal bestuur dat we hiervoor bij De Winning terecht kunnen. Een sterk team van projectmatige medewerkers, trajectbegeleiders en werkvloerbegeleiders staan in voor de realisatie van deze sociale tewerkstellingsdoelstelling.”

Maarten Vanspauwen
maatschappelijk werker,
Team Trajectbegeleiding,
stad Bilzen

onze ambities voor 2018

land- & tuinbouw

■ Aanbod nog beter afstemmen op de vraag.

natuur & groen

■ Het project van de Parkrangers voortzetten.





revitaliseer het wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling

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

De Winning is medeoprichter en vaste partner van 3 organisaties: emino vzw, Talea cvba-so, Centrum Duurzaam Groen vzw.

emino vzw

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

ondersteuning voor werkgevers

emino informeert, adviseert en ondersteunt bedrijven bij thema's zoals rekrutering, re-integratie, inzetbaarheid, werkbaar werk, ... De vzw heeft ook een speciaal programma 'Kom op voor werk bij Kanker' waarbij het ondernemen helpt die geconfronteerd worden met medewerkers die met

kanker te maken krijgen. Over die materie geeft ze ook opleidingen en advies op maat. Een consultant begeleidt de onderneming dan bij het uitwerken van een zorgzaam personeelsbeleid.

ondersteuning voor werkzoekenden en werknemers

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

vorming voor trajectbegeleiders

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

EMINO®

Talea cvba-so

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

samenwerking en participatie

Er werd gekozen voor een coöperatieve vennootschap omdat we sterk geloven in samenwerking tussen - en met mensen en bedrijven, maar ook in samenwerking tussen ondernemerschap, maatschappij en milieu. We zijn overtuigd dat participatie de beste manier is om te komen tot duurzame samenwerking. Klanten en medewerkers worden uitgenodigd om mee in het bad te springen door aandeelhouder te worden van Talea cvba-so. Talea overlegt regelmatig met haar

natuurlijke partner De Winning Maatwerk over aanbestedingen en uitvoering van werken in wisselende onderaanneming. Inmiddels werkt Talea al samen met een twaalfstal sociale bedrijven.

sociaal oogmerk

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

biodiversiteit

Met de zin 'Talea produceert biodiversiteit' aan het begin van haar missie en visie, neemt de organisatie een duidelijk standpunt

in: Talea gelooft dat je biodiversiteit kan creëren op plaatsen waar je het niet verwacht, namelijk op bedrijventerreinen en hun omgeving. Door het landschap van de omgeving ook door te trekken op bedrijventerreinen, ontstaan er migratiemogelijkheden en rustpunten voor plant en dier. Op deze manier kunnen ook bedrijven hun verantwoordelijkheid opnemen.



onze ambities voor 2018

Centrum Duurzaam Groen vzw

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

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

vormingen

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

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

projecten

Met de hulp van partners en stakeholders zet Centrum Duurzaam Groen ook projecten op die helpen om de vergaarde kennis in de praktijk om te zetten en anderen te inspireren om hun leefomgeving op een duurzame manier te verbeteren. Voor de gemeente Ham bijvoorbeeld realiseerde Centrum Duurzaam Groen een landschapsplan om de industriezone Truibroek aantrekkelijker te maken. Door slimme keuzes in groenaanleg draagt het plan bij aan een hogere biodiversiteit en natuurwaarde én een aangename werkomgeving.



netwerkmomenten

Naast deze partnerschappen, overleggen we ook vaak met concullega's binnen de sociale economie.

Zo zitten we bijvoorbeeld regelmatig samen over aankopen en bekijken we hoe we kennis en producten kunnen uitwisselen. We werken ook mee aan de netwerkmomenten van onze partners, bijvoorbeeld aan de diverse netwerkmomenten van de regionale landschappen. Onder impuls van de Broeders van Liefde is er sectoroverschrijdend overleg met regionale bedrijven. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking met de Alexianen in Tienen.

De Winning doet mee aan diverse netwerkmomenten (vb. PXL, VOKA, MVO Netwerk Genk) en participeert ook in diverse raden van bestuur (vb. Fegob, Sterpunt Inclusief Ondernemen ...)

De Winning

- Samenwerken met lokale besturen.
- Samenwerking voedselteams optimaliseren.
- Compani: strategisch samenwerken rond evenementen.



andere belangrijke doelstellingen



Naast de 4 voornoemde hoofddoelstellingen werkt De Winning uiteraard ook nog rond andere belangrijke thema's:



SDG 1: Beëindig armoede overal en in al haar vormen.



SDG 2: Beëindig honger, bereik voedselzekerheid en verbeterde voeding en promoot duurzame landbouw.



SDG 4: Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen.



SDG 11: Maak steden en menselijke nederzettingen inclusief, veilig, veerkrachtig en duurzaam.

SDG 13: Neem dringend actie om klimaatverandering en haar impact te bestrijden.



duurzame, maatschappelijke acties

5

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

stakeholders waar we strategisch, structureel of projectmatig mee samenwerken



opendeurdag

Op 23 april 2017 vond onze jaarlijkse opendeurdag in Lummen plaats, in samenwerking met de scholen Sint-Ferdinand. We combineerden onze opendeurdag met de Dag van het Trekpaard, infostands van diverse partnerorganisaties en een lokale boerenmarkt.

Farmers Bar

Van juli tot en met augustus organiseerden we in ons eetkafé in Lummen een afterworkevent om onze producten in de kijker te zetten. Elke Farmers Bar had een ander 'twisted' boerderijthema, er was een koeienparade, drank en hapjes...

Boerenmarkt

De voedingsafdelingen in Kortenaak organiseerden in 2017 de Boerenmarkt waaraan een 7-tal lokale producenten deelnamen. Geïnteresseerden konden ook een workshop pizza bakken volgen in de bakkerij.

maatschappelijke acties

■ We ondersteunen de Boerenmarkten in Het Vinne waar lokale producten en bioproducten centraal zullen staan.

■ We ondertekenden de intentieverklaring met CVO De Verdieping in Heusden om onze doelgroepmedewerkers op te leiden tot gecertificeerd horecapersoneel.

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

■ Samen met het OCMW van Bilzen zijn we in Genk een maat-zorgtraject opgestart. De bedoeling is om arbeidszorgers te laten door-groeien naar een artikel 60-statuuut. Een monitor van De Winning haalt 's ochtends de arbeiders aan het OCMW Bilzen op, brengt hen naar de werf en zet hen 's avonds terug af. Deze samenwerking verloopt vlot en kan uitgebreid worden.

■ Samenwerking met PWA-Genk in het kader van opleiding PWA-medewerkers.

■ We organiseerden screenings-trajecten van vluchtelingen om een zicht te krijgen op de kennis en ervaring van vluchtelingen die willen meedraaien in onze maatschappij maar niet over de juiste documenten of kwalificaties beschikken. Aan de hand van die screening kunnen ze dan bij een externe werkgever die daarvoor openstaat aan de slag of een verdere opleiding volgen.

■ Houtverkoop ten voordele van een project tegen kinderarmoede. In samenwerking met het OCMW Hechtel-Eksel werd er hout gesproken en verkocht.

■ Deelname aan de Warmathon van Studio Brussel.

■ Deelname aan Youca (Youth Action Day). Jongeren kwamen een dag proeven van het werkleven bij De Winning. Hun loon schonken ze aan projecten van geëngageerde jongeren wereldwijd.

■ Bijdrage aan de 'growfund' van collega-maatwerkbedrijf vzw Den Diepen Boomgaard.

GRI-4

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

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

Strategie en analyse

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

Organsiatieprofiel

G4-3	Naam van de organisatie.....	10
G4-4	Voorstelling van de producten en/of diensten.....	6 - 9
G4-5	Locatie van het (hoofd)kantoor.....	59
G4-6	Land waar de organisatie actief is (en aantal indien meerdere).....	13, 59
G4-7	Eigendomsstructuur en rechtsvorm.....	7, 8, 9, 10, 14, 15
G4-8	Afzetmarkt (geografische verdeling, sectoren die worden bediend en soorten klanten/begunstigden).....	30 - 49
G4-9	Omvang van de organisatie (bv. het aantal werknemers, totale omzet, aantal verwerkte producten of geleverde diensten, enz.).....	16, 18
G4-10	Verdere informatie over werknemers: type contract (vast, interim, zelfstandig), geslacht, enz.	18 - 22
G4-11	Percentage werknemers die onder de cao vallen.....	18
G4-12	Beschrijving van de keten waarin de organisatie actief is (voor de belangrijkste producten/diensten).....	30 - 49
G4-13	Significante veranderingen tijdens de verslagperiode wat betreft omvang, structuur of eigendom.....	/
G4-14	Beschrijving toepassing 'voorzorgprincipe'.....	/
G4-15	Overzicht van labels of charters die de organisatie heeft.....	25
G4-16	Overzicht van organisaties, initiatieven of platformen waar de organisatie lid van is.....	52

Identificatie van materiële MVO-thema's en afbakening

G4-17	Toepassingsgebied van het verslag (uit welke entiteiten bestaat de organisatie en worden ze allemaal meegenomen in het verslag).....	6 - 10, 13 - 15
G4-18	Beschrijving tot stand komen van rapport.....	5
G4-19	Overzicht materiële duurzaamheidthema's.....	56
G4-20	Overzicht materiële thema's die intern gelden.....	56
G4-21	Overzicht materiële thema's die extern gelden.....	56
G4-22	Uitleg over de gevolgen van eventuele herformuleringen van eerder verstrekte informatie (bv. fusies, overnames, verandering van het referentiejaar of verslaggevingsperiode en veranderingen met betrekking tot de aard van activiteiten of meetmethoden).....	6 - 10, 34
G4-23	Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslagperiodes ten aanzien van reikwijdte afbakening of meetmethoden die voor het verslag zijn toegepast.....	/

Overleg met belanghebbenden

G4-24	Lijst van groepen belanghebbenden die de organisatie heeft betrokken (overheid, werknemers, klanten, lokale gemeenschap, enz.).....	6, 8, 9, 25, 46 - 49, 52
G4-25	Basis voor inventarisatie en selectie van belanghebbenden die moeten worden betrokken.....	6, 8, 9, 25, 46 - 49, 52

G4-26	Beschrijving aanpak stakeholderdialoog (frequentie, etc.).....	6, 8, 9, 25, 46 - 49, 52
G4-27	Belangrijkste opmerkingen en verwachtingen van stakeholders en hoe de organisaite hiermee omgaat	6, 8, 9, 25, 46 - 49, 52

Verslagprofiel

G4-28	Verslagperiode (bv. fiscaal jaar of kalenderjaar) waarop de verstrekte informatie betrekking heeft.....	titelblad
G4-29	Datum van het meest recente verslag.....	59
G4-30	Verslaggevingscyclus.....	jaarlijks
G4-31	Contactpunt voor vragen over het verslag en de inhoud hiervan.....	59
G4-32	Niveau van rapport of verwijzing naar externe verificatie.....	/
G4-33	Beleid rond externe verificatie.....	/

Beheerstructuur

G4-34	Beschrijving van de bestuursstructuur van de organisatie.....	14 - 15
-------	---	---------

Ethiek en integriteit

G4-56	Beschrijving van de waarden, (gedrags)normen, principes van de organisatie	11 - 13
-------	--	---------

Economische prestaties

[Standaardindicatoren]

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

[Specifieke indicatoren]

EXTRA	Verbetering openbare ruimte, aantrekkelijkheid voor bewoners, investeerders, toeristen, enz.	/
-------	---	---

Milieuprestatie-indicatoren

[Standaardindicatoren]

G4-EN3	Energieconsumptie binnen de organisatie.....	26
G4-EN5	Energie-intensiteit.....	26
G4-EN6	Reductie van energieconsumptie.....	27
G4-EN23	Type afval en hoeveelheid.....	40
G4-EN30	Impact van transport op het klimaat.....	/
G4-EN31	Uitgaven om milieu-impact te verminderen.....	27, 34 - 35, 40 - 42, 44 - 45

[Specifieke indicatoren]

G4-EN1	Materiaalverbruik.....	/
G4-EN2	Percentage gebruikte materialen dat bestaat uit gerecycleerde bronnen.....	41
G4-EN11	Locaties die de organisatie bezit, huurt, beheert of grenst aan gebieden met hoge biodiversiteit.....	57
G4-EN12	Impact van de organisatie op de biodiversiteit.....	27, 40, 44 - 45
G4-EN13	Hoe beschermt de organsiatie de biodiversiteit en op welke wijze.....	27, 44 - 45
G4-EN14	Geef aan of de organisatie te maken heeft met bedreigde dier- en plantensoorten.....	27

G4-EN15	Uitstoot van broeikasgassen.....	20
G4-EN19	Welke initiatieven neemt de organisatie om de uitstoot van broeikasgassen terug te dringen.....	20
Arbidsomstandigheden en volwaardig werk		
G4-LA1	Aantal werknemers en hun kenmerken (geslacht, leeftijd, arbeidshandicap, enz.) Geef daarbij het verloop aan (in- en uitstroom).....	18 - 21
EXTRA	Kwaliteit van arbeid.....	/
G4-LA6	Type en aantal arbeidsongevallen, aantal dagen afwezigheid, absentisme.....	21 - 24
G4-LA9	Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteedt aan opleidingen, onderverdeeld naar werknemerscategorie.....	20
G4-LA10	Programma's voor competentie management en levenslang leren.....	20, 32 - 33
G4-LA11	Percentage werknemers dat regelmatig wordt ingelicht omtrent prestatie- en loopbaanontwikkeling.....	22
G4-LA12	Overzicht beheerstructuren en procentuele verdeling naar geslacht, leeftijd, minderheidsgroepen.....	18 - 21
Maatschappij		
G4-SO2	Positieve lokale impact (aanbieden van werk aan lokale mensen, gekoppeld aan lokale noden.).....	7, 13 - 31, 28 - 45, 52

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

categorie	economisch	milieu
aspecten	■ economische prestaties ■ indirecte economische afspraken	■ energie ■ afvalwater en afval ■ algemeen ■ biodiversiteit ■ emissies ■ transport ■ materialen

categorie	sociaal	maatschappij	productverantwoordelijkheid
subcategorie	arbeidsomstandigheden en volwaardig werk		
aspecten	■ werkgelegenheid ■ verhouding werkgever en -nemer ■ gezondheid en veiligheid ■ opleiding en onderwijs ■ diversiteit en gelijke kansen	■ lokale gemeenschap	■ gezondheid en veiligheid van klanten

ANB	Agentschap Natuur en Bos	MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
AZ	Arbeidszorg	NEC	Normaal Economisch Circuit
BIO	Beroepsinlevingsovereenkomst	OC	Orthopedagogisch Centrum
BMI	Body Mass Index	OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
BU	Business Unit	OR	OndernemingsRaad
BUM	Business Unit Manager	PAPS	Preventieadviseur Psychosociale belasting
BUSO	Buitengewoon Secundair Onderwijs	PEFC	Programme for the Endorsement of Forest Certification
BVS	Beroepsverkenkende Stage	PK	PaardenKracht
CPBW	Comité voor Preventie, Bescherming en Welzijn op het Werk	POP	Persoonlijk Opleidings Plan
cvba-so	Coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid - sociaal oogmerk	PWA	Plaatselijk WerkgelegenheidsAgentschap
CVO	Centrum voor Volwassenonderwijs	RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte en InvaliditeitsVerzekering
ERP	Enterprise Resource Planning	RvB	Raad van Bestuur
ERSV	Erkend Regionaal Samenwerkingsverband	SDG	Sustainable Developmont Goals
FeGob	Federatie van centra voor Gespecialiseerde diensten voor Opleiding en Begeleiding en Bemiddeling	Siné	Sociale INschakelings Economie
GESCO	Gesubsidieerde contracten	SIW	Subsidie Intensief Werkplekleren
GIBO	Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleidingen	SST	Steunpnt voor Sociale werkplaatsen
GOB	Gespecialiseerde Opleiding en Begeleiding	SW	Sociale Werkplaats
GRI	Global Reporting Initiative	TAZ bis	Tender Activering Zorg
GTB	Gespecialiseerde TrajectBegeleiding	TIW	Tender Intensief Werkplekleren
HHV	Hagelandse Haspengouwse Veeboeren	VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
HR	Human Resources	VIVO	Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit
IBAL	Intensieve Begeleiding Alternerend Leren	VOKA	Vlaams netwerk van Ondernemingen
IBO	Individuele Beroepsopleiding	VOP	Vlaamse OndersteuningsPremie
ICF	International Classification of Functioning, disability and health	VTE	Voltijdse Equivalente
LDE	Lokale DienstenEconomie	VUIST	Vallen, Uitglijden, Struikelen
LMRA	Laatste Minuut Risico Analyse	vzw	Vereniging Zonder Winst
MOO	Modulair Opgebouwde Opleidingstrajecten	Wep+	WerkErvaringsProject

notities

- **contact**

De Winning Lummen

Sint-Ferdinandstraat 1
3560 Lummen
t. 013 53 11 59
info@dewinning.be

De Winning Genk

Troisdorflaan 19
3600 Genk
t. 089 36 49 82
info@dewinning.be

De Winning Hechtel-Eksel

Zandstraat 3/9
3941 Hechtel-Eksel
t. 011 96 08 76
info@dewinning.be

De Winning Kortenaken

Leedse Vroente 6
3472 Kersbeek-Miskom
t. 016 77 14 80
info@dewinning.be

koffiehuis en bakkerij ComPani

Dorpstraat 45
3530 Houthalen-Helchteren
t. 011 94 60 79
info@compani.be

eetkafee De Winning

Sint-Ferdinandstraat 1
3560 Lummen
t. 013 53 11 59
eetkafee@dewinning.be

bistro Het Vinne

Ossenwegstraat 70
3440 Zoutleeuw
t. 011 72 57 05
bistrohetvinne@dewinning.be

bistro Bovy

Galgeneinde 22
3550 Heusden-Zolder
t. 011 72 37 45
bistrobovy@dewinning.be

bistro Martenshof

Mettekoovenstraat 2
3870 Mettekooven
t. 011 72 57 68
bistromartenshof@dewinning.be

verantwoordelijke uitgever

Filip Vanlommel

vormgeving

De Winning Ontwerp

suggesties, vragen of opmerkingen?

Cindy Vanvelthoven | t. 0498 11 62 11
cindy.vanvelthoven@dewinning.be

opgemaakt mei 2018

digitaal beschikbaar via www.dewinning.be of op
aanvraag via cindy.vanvelthoven@dewinning.be

www.dewinning.be

FOLLOW

**Volg ons via Facebook,
LinkedIn, Twitter
of YouTube!**

LIKE



DE WIN