



duurzaamheidsrapport de winning 2019

kracht van sociaal ondernemerschap

de winning
multidisciplinair sociaal ondernemerschap



kracht van sociaal ondernemerschap

inhoud

1. voorwoord	5
2. jaaroverzicht in een notendop	6 - 7
3. De Winning groep	8 - 15
missie visie waarden	9
strategische planning	10
organisatiecultuur	10
waar vind je ons	11
organisatiestructuur	12
erkenningen	15
4. De Winning in cijfers	16 - 26
onze cijfers	16
personeel	18
veiligheid en gezondheid	22
ecologische voetafdruk	24
duurzame, maatschappelijke acties	26
5. onze werking	28 - 42
personeelsbeleid	28
operationeel	30
onze engagementen	30
Natuur & Groen	32
KarWij	36
ambities 2020	41
6. samenwerken voor een betere wereld	42
7. partnerschappen	48
GRI-4 index	50
afkortingen	53
contact	55

The scene

Dit is voor de misfits die je her en der alleen ziet staan
Die onder straatlantaarns eten en drinken bij de volle maan

Dit is voor degenen die je overal herkent
En deze is voor jou en mij want dit is ons moment

En ik hef het glas op jouw gezondheid
Jij staat niet alleen

Iedereen is van de wereld en De wereld is van iedereen
Iedereen is van de wereld
De wereld is van iedereen

Deze is voor iedereen die passie heeft en die voor passie gaat
In het donker kan ik jou niet zien maar ik weet dat jij daar staat

En ik hef het glas op jouw gezondheid
Jij staat niet alleen

Iedereen is van de wereld
De wereld is van iedereen
Iedereen is van de wereld
De wereld is van iedereen
Yeah, yeah, yeah

Rood zwart wit geel jong oud man of vrouw
In het donker kan ik jou niet zien maar deze is van ons aan jou

En ik hef het glas op jouw gezondheid
Jij staat niet alleen

Iedereen is van de wereld
De wereld is van iedereen
Iedereen is van de wereld
De wereld is van iedereen
Iedereen is van de wereld
De wereld is van iedereen
Iedereen is van de wereld
De wereld is van iedereen

Van iedereen
Van iedereen
Van iedereen
Van iedereen

Matheus Josephus (Thé) Lau | songwriter

1 voorwoord

Iedereen is van de wereld en de wereld is van iedereen

Op dit nummer van The Scene staken meer dan 400 medewerkers van De Winning groep het glas in de lucht tijdens het nieuwjaarsfeest om elkaar een goede gezondheid toe te wensen. Enkele maanden later klinkt de wens nog krachtiger! De coronacrisis confronteert ons allemaal met de grenzen van die wereld in dat liedje.

De crisis doet ons nadenken over wat anders moet en hoe we er sterker kunnen uitkomen. De ongebreidelde groei van de economie en de globalisering botsen op hun limieten. Sociale ongelijkheid, milieulasten, klimaatwijziging en nu ook gezondheidsproblemen worden niet in de prijs doorgerekend. Voor essentiële voorzieningen als voeding, gezondheidszorg en energie zijn we te veel afhankelijk van anderen.

De voorbije jaren heeft het beleid hard ingezet op meer mensen aan het werk helpen, maar als we kijken naar de doelstellingen inzake duurzame ontwikkeling dan is het

beleid gebuisd. Armoedecijfers nemen toe, migratie krijgen we niet op een menselijke manier geregeld, klimaatambities hebben we niet ondanks het feit dat de wereld in brand staat, de natuur en biodiversiteit staan onder druk en de opeenvolgende jaren van droogte beginnen hun tol te eisen.

Het is meer dan ooit tijd om anders te denken. Om economie, mens en natuur terug te verbinden. Tijdens de vele overlegmomenten in 2019 om onze impactdomeinen inzake duurzaamheidsdoelstellingen vast te leggen, waren dat ook de thema's die door de diverse stakeholders naar voor werden geschoven. Duurzame inclusieve tewerkstelling, talentontwikkeling, duurzaam landgebruik met aandacht voor water, lokale productie en diensten, financiële gezondheid, samenwerking en partnerschappen ... Daar draait het om.

Ook na de coronacrisis is het de missie van De Winning groep om via ondernemerschap de verbin-

ding te maken tussen meer en betere jobs én het werken aan een duurzame wereld. We zullen daarbij niet vasthouden aan tradities die ik vergelijk met de straatlantaarn uit het lied van The Scene: we gebruiken het licht niet om er onder te blijven staan, maar wel om het pad te belichten dat we willen bewandelen. We stellen vast dat dit niet altijd eenvoudig is, dat we het pad al eens bewandelen als iemand die dronken is, maar we houden het doel steeds voor ogen!

Veel plezier bij het lezen van dit jaarverslag. Laat het ons zeker weten als we voor elkaar iets kunnen betekenen en op welke manier dan ook met elkaar kunnen verbinden.



Filip Vanlommel
directeur

jaaroverzicht

Januari 2019

■ Opstart project

'Sociale economie in beeld'

De Winning bouwde een aanhangwagen om tot foodtruck die ons bier en meteen ook onze inclusieve werking naar buiten brengt. Met de financiële hulp van Cera.

Februari 2019

■ Goedkeuring project 'Klimaatmitigatie door Agentschap Natuur en Bos'

Met een nulmeting leren we de impact kennen van onze landbouwactiviteiten op het klimaat. Vervolgens werken we een gamma van maatregelen uit om te groeien naar een klimaatneutraal landbouwbedrijf. Het eindrapport wordt gedeeld met de sector. De uitvoering loopt in 2019-2021.

■ Opleiding postgraduaat coöperatief ondernemen en management

In het kader van coöperatief ondernemen wil De Winning de coöperantenstructuur van zijn cvba's uitbreiden. Directeur Filip Vanlommel volgde een postgraduaat aan de KU Leuven en verdedigde met succes zijn eindwerk over het vennotenmanagement bij Talea cv-so.

Maart 2019

■ Voorstelling resultaten marktonderzoek natuur & groen UCLL.

■ Stakeholdermeetings in functies van SDG's en materialiteitsmatrix.

■ Gastcollege aan de KU Leuven rond sociaal en coöperatief ondernemen.

April 2019

■ Genk praat mee

De stad Genk vroeg De Winning om mee een brainstormtafel te modereren bij het initiatief 'Genk praat mee'. Met dit initiatief geeft het nieuwe stadsbestuur de inwoners inspraak bij de voorbereiding van zijn beleidsnota.

■ Gastheer in bistro Bovy

West-Limburgse politici maakten kennis met sociaal economie.

■ Opendeur campus Lummen en Dag van het Trekpaard

Een geslaagde editie met meer dan 3000 bezoekers.

Mei 2019

■ Project

'sociale economie in beeld'

Met dit project zetten we de sociale en ecologische meerwaarde van De Winning als sociaal inclusieve werkgever in de kijker. Onder meer met de nieuwe KarWijkant.

■ Opstart project 'leanmanagement' van de provincie Vlaams-Brabant.

Onder begeleiding van een externe consultant nemen we onze interne processen onder de loep met als doel deze efficiënter te laten verlopen.

■ Project 'armoedebestrijding en sociale inclusie'

Met de financiële hulp van Cera kochten we een afvulmachine aan voor onze productiekeuken. Hier worden producten recht van het veld verwerkt tot heerlijke afgewerkte lekkernijen. Onze arbeidszorg-medewerkers kunnen nu op een veilige en efficiënte manier afvullen.

Juni 2019

■ Centrum Duurzaam Groen

De Winning neemt het voorzitterschap van vzw Centrum Duurzaam Groen over van de Hogeschool PXL. Gedurende het jaar zijn er naast de vergaderingen met het dagelijks bestuur, raad van bestuur en algemene vergadering, ook projectmatige overlegmomenten rond 'amber tuinen' (kringlooptuinen) en 'ruimte voor bomen' (klimaatbomen).

■ Open plantendag vestiging Genk

Met een opbrengst van 2000 euro ten voordele van Beestig Wijs en Tele-Onthaal.

september 2019

■ Demodag maaibeheer

In samenwerking met Regionaal Landschap Zuid-Hageland en de gemeente Linter organiseerden we een demodag rond duurzaam maaibeheer, met het oog op het verhogen van de biodiversiteit.

■ De Winning was gastspreker op het **SDG-Forum** van het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling.

■ **Opening van het buitenteras** aan onze bakkerij/koffiehuis Compani door onze strategische samenwerkingspartner Mundo.

oktober 2019

■ Het management ging op tweedaagse rond het thema 'leiderschap en strategie'.

november 2019

■ We namen deel aan de allereerste **Bedrijvennetwerkdagen** in Limburg. Een organisatie van **VOKA**.

■ De lancering van onze eigen **KarWij-thee** in samenwerking met **Bee at den Hof**: we ontwikkelden een 8-tal infusies op basis van natuurlijke ingrediënten.

■ Viering 10 jaar Centrum Duurzaam Groen

De oprichters zijn De Winning, Hogeschool PXL, provincie Limburg en Limburg.net. Nog steeds een uniek samenwerkingsverband in Vlaanderen.

■ SME Assembly European Commission Helsinki

Toelichting businessmodel Talea als voorbeeld van 'economy of wellbeing'.

december 2019

■ Goedkeuring PDPO project 'Food for thought'

Met dit project wensen we onze activiteiten onder de naam KarWij in Lummen horizontaal te verbreden met een inclusief belevingsaanbod 'korte keten' voor personen met een beperking, met normale begaafdheid en socio-emotionele problematiek. Hierbij zetten we expliciet in op het verbeteren van het welzijn van personen uit kwetsbare groepen die wonen, leren, werken of recreëren in Limburg. De uitvoering is voorzien in 2020-2022.

■ Deelname 'People Made, echt waar' pop-up winkel

Op 30 november pakte 'People Made, echt waar' voor de vierde keer uit met een tijdelijke winkel op de Bondgenotenlaan in Leuven. Een pop-up met meer dan 6000 handgemaakte producten van 34 deelnemende organisaties.

■ Netwerkevent Verso-net

De Winning was gastspreker op de workshop 'Hoe praktisch aan de slag met SDG's'.

■ Organisatiestructuur De Winning

Gedurende het hele jaar 2019 werden er diverse overlegmomenten georganiseerd om de organisatiestructuur van De Winning te evalueren en aan te passen. In december 2019 werd een definitief ontwerp voorgelegd en goedgekeurd door de RVB.

■ Opstart van het netwerk 'duurzaam ondernemen' van VOKA

■ Parkrangers

De provincie Limburg gaat ook de komende zes jaar de parkrangers subsidiëren die de Limburgse wandel- en fietspaden onderhouden.



de winning groep

vzw de winning maatwerk	vzw de winning werkervaring	vzw de winning lokale diensten	vzw de winning werk en zorg
cvba-so talea	cvba-so de winning bovy	cvba-so de winning het vinne	cvba-so de winning martenshof

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

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

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

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



Broeders van Liefde | GEÏNSPIREERD EN VERBONDEN IN BEWEGING MET MENSEN

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

onze waarden



respect



kwaliteit



professionaliteit



samenwerking



participatie

strategische planning

Het strategische plan 2016-2020 is opgebouwd rond zes strategische doelen. Elk strategisch doel heeft verschillende operationele doelen, die op hun beurt zijn opgesplitst in verschillende acties. Voor elke actie werd de kostprijs bepaald, de timing vastgelegd, de uitvoerder en de verantwoordelijke benoemd. In 2018 werd de stand van zaken bekeken en bijgestuurd waar nodig. In 2019 zijn we gestart met de voorbereidingen van ons strategisch plan 2021-2025. Dat willen we in september 2020 klaar hebben.

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 bioproductie 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.



organisatiecultuur

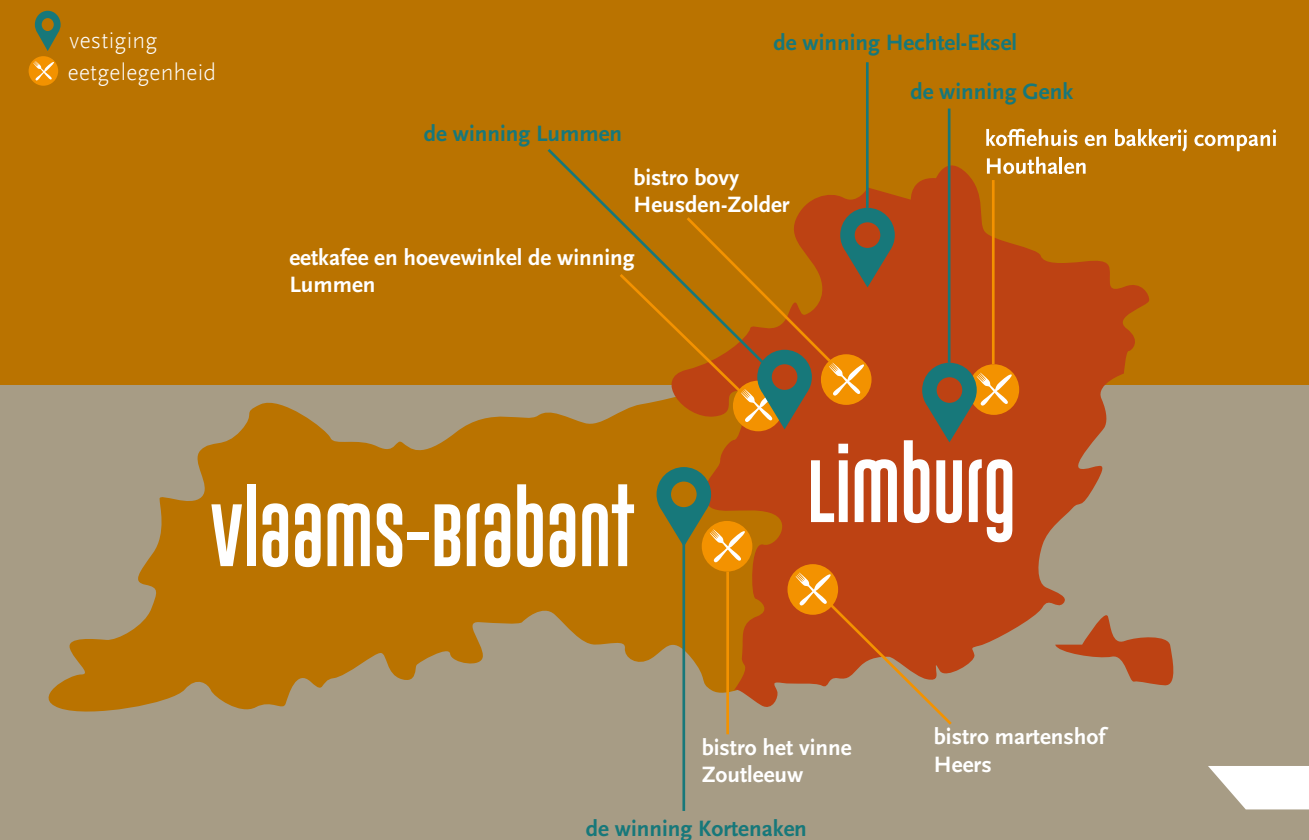
De organisatiecultuur van De Winning ligt vast in 43 principes. Deze principes zijn spelregels of normen voor het gewenste gedrag binnen De Winning. Ze zijn opgesteld in mei 2016 op basis van input van alle medewerkers. Ze zijn afgeleid van onze missie, visie en strategie en zijn goedgekeurd door onze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

- 1 nemen van beslissingen
- 2 communicatie
- 3 vergaderen
- 4 samenwerken en betrokkenheid met partners en klanten
- 5 omgaan met verbetering
- 6 duurzaamheid

leidinggeven binnen de winning

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

waar vind je ons?



organisatiestructuur

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

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

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

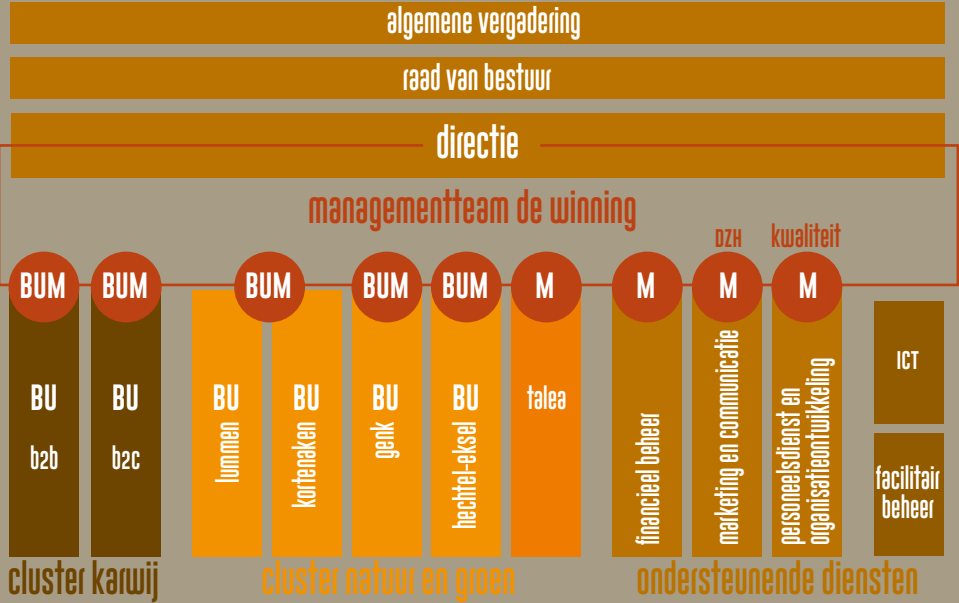
De cvba-so's zijn vennootschappen waarmee we zeer nauw samenwerken, maar die niet altijd zijn vervat in onze organisatiestructuur. De vennootschappen hebben allemaal een eigen bestuursorgaan. In 2019 hebben we op basis van voortschrijdend inzicht onze structuur verfijnd en bijgesteld volgens de principes van een innovatieve arbeidsorganisatie (IAO). De verfijnde versie kan je hieronder terugvinden.

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

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

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

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



overlegmomenten

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

samenwerking en transparantie

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

In de raad van bestuur zetelen vertegenwoordigers uit de organisatie Broeders van Liefde, lokale vertegenwoordigers van OC Sint-Ferdinand en onafhankelijke bestuurders. We doen ook een beroep op enkele adviserende leden die een verbondenheid met De Winning hebben. In 2019 kwam de raad van bestuur 5 keer bijeen. Alle leden van de raad van bestuur zijn onbezoldigd.

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

In 2019 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 en managementteam**
 - transparantie
 - duidelijke bevoegdheidsoverdracht
 - verantwoordelijkheid en vertrouwen
 - betrokkenheid





aan het woord ...

“De monitoren kennen mijn achtergrond en helpen me werken aan mezelf. Hier groei ik.”

Femke Peers heeft het druk in het ijsatelier van De Winning. Er valt een hele lijst bestellingen af te werken, vooral met aardbei- en vanilleijs. De aardbeitjes en de melk staan klaar. Die melk komt recht van de koeien die even verderop in de weide staan te grazen.

bij de winning voel ik mij thuis

Voorzichtig giet Femke de melk in de pasteurisatiemachine. Er geraakt 42 liter in, en het duurt anderhalf uur voor het pasteurisatieproces gedaan is. Al twee jaar werkt Femke nu bij De Winning. Ze is maatwerkster, dat betekent dat ze binnen de sociale economie werkzaam is op maat van haar talent. Ze draait ijs als een volleerd ijsjesmaker, maar zelf vond ze haar draai niet in het reguliere arbeidscircuit. “Ik werkte onder meer bij Carrefour en Vangrootloon”, zegt ze. “Maar daar voelde ik me niet thuis. Als ik mijn dag niet had of ik was gestresseerd, dan had ik al snel ruzie met mijn collega's. En ik kan onbeschoft overkomen, ook al is dat helemaal mijn bedoeling niet. Toen ik de diagnose van autisme kreeg, werd me veel duidelijk waarom het voor mij zo moeilijk was op de werkvloer.”

De dienst GTB (Gespecialiseerde Trajectbepalings- en Begeleidingsdienst) van de VDAB hielp Femke in haar zoektocht naar gepast werk. “Eerst deed ik stage bij De Winning, nu werk ik met een vast contract. Hier werk ik graag, met een kleine groep mensen en met goede begeleiding. Dode momenten zijn er niet en dat vind ik prima. Als ik me verveel, loopt het mis.”

omgaan met stress

Of er ook minder leuke kantjes aan het werk zijn? “Goh, ik heb lieve collega's maar soms is het niet gemakkelijk om met iedereen even goed samen te werken. Toch heb ik hier echt de job gevonden die bij mij past. De begeleiders kennen mijn achtergrond en helpen me werken aan mezelf. Zo volg ik een cursus over hoe ik in stresssituaties het best omga met collega's. Zo groei ik een beetje, word ik sterker.”

Femke | medewerker voeding

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



- FAVV
- Erkend hoeveproducent



- Biogarantie certificaat voor producenten



- Erkenning arbeidszorg
- AMA (erkenning begeleider arbeidsmatige activiteiten)



- Erkend bosexploitant



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



- Vergunning 'groenezorginitiatief'
- Vergund 'zorgaanbieder'



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 31/12/2018	actual 31/12/2019	afwijking %
omzet	5.754.406	6.102.663	6,05 %
subsidies	4.340.273	4.415.502	1,73 %
andere bedrijfsopbrengsten	551.802	521.849	-5,49 %
bedrijfsopbrengsten	10.646.481	11.039.354	3,69 %
grondstoffen	962.566	835.902	-13,16 %
goederen & diensten	1.762.634	1.879.540	6,63 %
bezoldigingen	7.292.506	7.595.852	4,16 %
afschrijvingen	664.976	680.161	2,28 %
andere bedrijfskosten	34.010	48.178	43,25 %
bedrijfskosten	10.716.692	11.039.903	3,02 %
bedrijfsresultaat	-70 211	-549	-99,22 %

enkele vaststellingen

- De bedrijfsopbrengsten stijgen in 2019 met 3,69 % tegenover 2018.
- De omzet stijgt met 6,05 %.
- De subsidies stegen met 1,73 %.
- Het aandeel omzet (55,28 %) wint aan belang tegenover de totale bedrijfsopbrengsten.
- De subsidies vertegenwoordigen nog 40 % van de totale bedrijfsopbrengsten, t.o.v. 43,74 % in 2017 en 58 % in 2012.
- Het investeringsbudget 2019 bedroeg 678.572 euro, en werd deels met vreemde middelen gefinancierd.
- Het bedrijfsresultaat (-549 euro) is sterk verbeterd t.o.v. 2018 (-70.211 euro).

financiële rapporteringscyclus



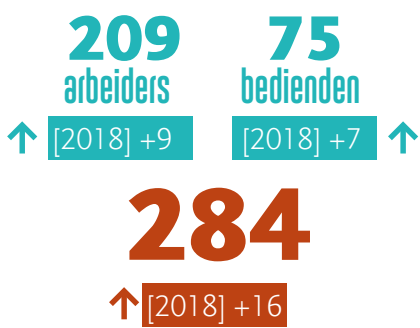
personeelsbestand per 31/12/2019

VTE	2018	2019
monitoren en trajectbegeleiders	41,73	47,33
administratie en management	18,76	19,29
bedienden	60,49	66,62
VZW LDE	39,70	41,70
VZW SW	150,37	155,36
arbeiders	190,07	197,06
totaal aantal contractuelen [A]	250,56	263,68
trajecten onder verschillende statuten binnen De Winning in de loop van 2019		
medewerkers via OCMW (art. 60)	17	13
medewerkers AZ (vaste plaatsen op 31/12)	52	59
aantal personen met BIS	12	10
aantal personen met BVS en activeringsstages	32	32
aantal personen in ander soort stage	25	45
aantal personen als jobstudent	18	21
interim (gemiddelde VTE op jaarbasis, sociale balans)	0,03	0
totaal aantal niet-contractuelen [B]	156,03	180
totaal aantal personeelsleden [A + B]	405,59	443,68

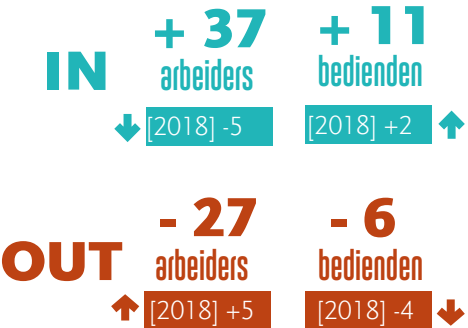
■ afkortingen zie pagina 53

kerncijfers in personen

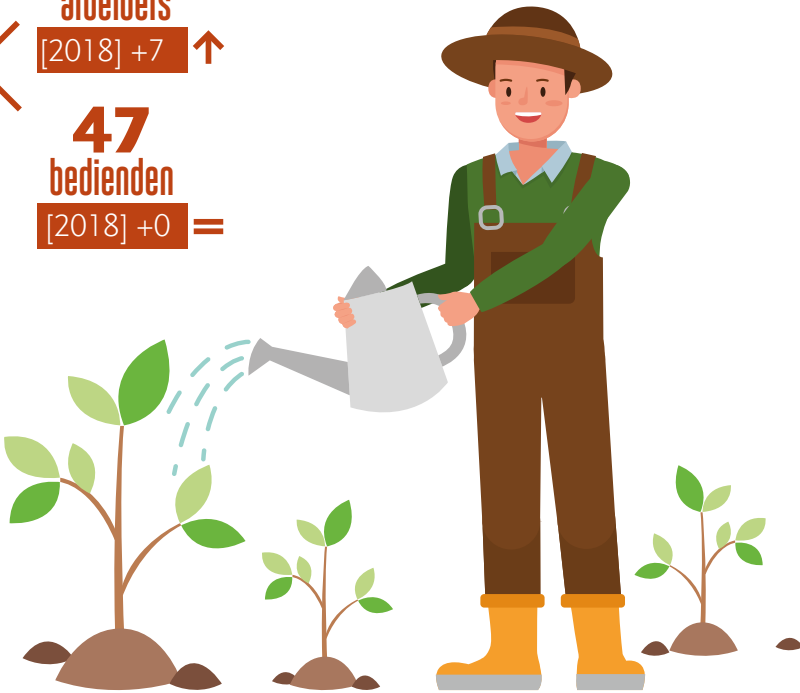
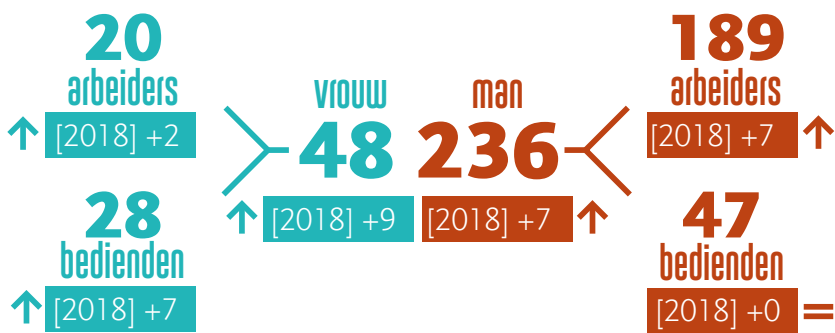
personeelsbestand: aantal personen



personeelsverloop



gender



[2018] : verschil 2018 t.o.v. 2019

opleiding

3930,4 uren opleiding
215 personen

	#pers.	gem.#uren/pers.
omkadering	66	27,85
cursisten	0	0
arbeider	131	13,95
arbeidszorg	15	14,34
andere	3	16,53

- stijging aantal arbeiders die opleiding volgen
- stijging aantal uren voor omkaderingspersoneel
- nauwkeurigere registratie

extra ingezet op groepsopleidingen voor speciale beleidsthema's:

- opleiding drugs- en alcoholbeleid
- VIVO omgaan met verandering rond doorstroom
- office 365
- EFQM
- individuele teamcoaching en teamcoaching van VIVO

jaarlijks terugkerende opleidingen:

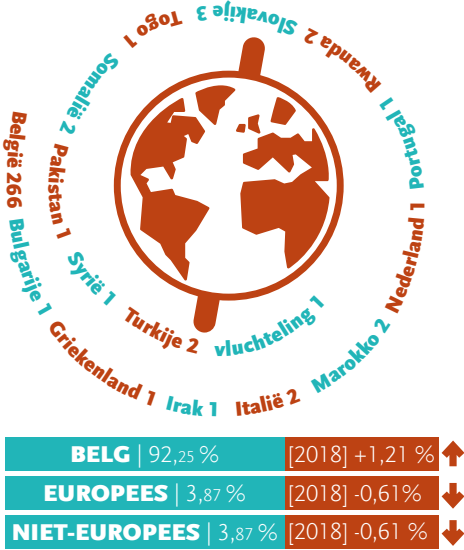
- VIVO veilig werken
- kettingzaag
- VIVO EHBO
- VIVO basiscursus voor begeleiders op de werkvloer
- rijbewijs BE

leeftijd

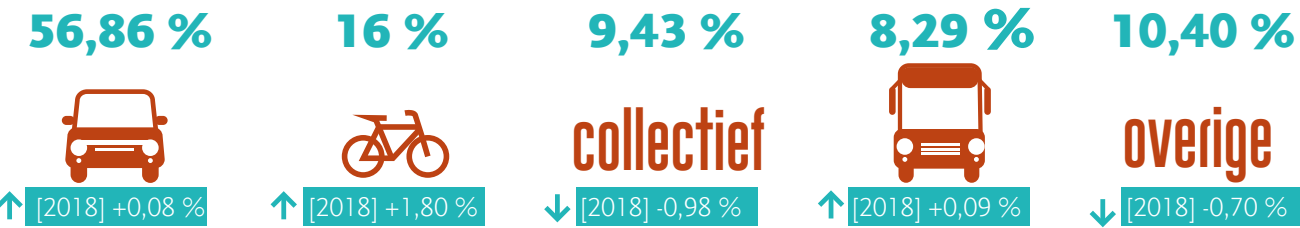
leeftijd	arbeider	bediende
-20	0	-
20-24	12	2
25-29	16	1
30-34	29	8
35-39	25	15
40-44	22	13
45-49	24	13
50-54	36	8
55-59	33	9
60+	6	6

[arbeider] jongste: 21j. | oudste: 63j.
[bediende] jongste: 21j. | oudste: 64j.

land van herkomst



woon-werkverkeer

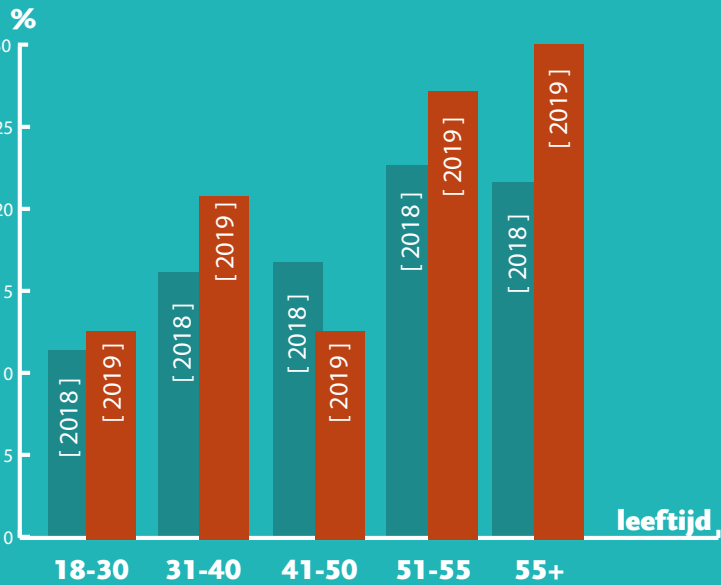


absenteïsme

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

■ De groep arbeiders tussen 51-55 jaar en 55+ heeft het hoogste absenteïsmecijfer: dit door een combinatie van verschillende factoren waaronder de aard van het werk in de groensector. We proberen hierop in te spelen door de samenstelling van de teams aan te passen en ergonomisch verantwoorde machines te gebruiken.

■ Voor de bedienden zitten we aan een ziekteverzuim van 10,84 % tegenover 5,86 % in 2018. Dit is vooral te wijten aan langdurige ziekte.

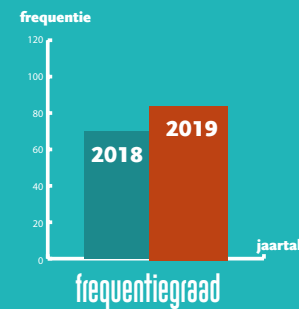
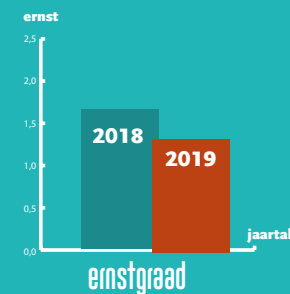
veiligheid en gezondheid

In 2019 kenden we bij De Winning groep 41 arbeidsongevallen op een totaal van 474.789 arbeidsuren. Dit is een stijging ten opzichte van 2018.

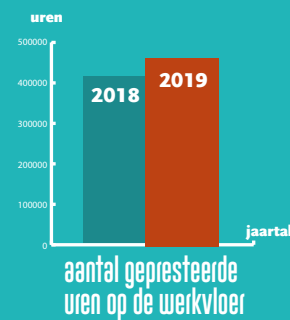
De belangrijkste oorzaken van deze arbeidsongevallen waren:

- [ongevallen met materialen 14]
- [onoplettendheid 8]
- [vallen, uitglijden en struikelen 6]
- [woon-werk 6]
- [machines 6]

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



aantal dagen werkverlet tegenover het aantal ongevallen



aantal ongevallen tegenover het aantal gepresteerde werkuren

de belangrijkste preventieve acties

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

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

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

■ **Lean management** werken aan orde en netheid als onderdeel van leantoepassingen

■ **Ergonomisch werkmateriaal**

■ **Sensibilisering rond persoonlijke beschermingsmiddelen** zoals een helm en veiligheidsbril.

■ **Sensibilisering rond veilig werken op hoogte**, het juiste gebruik van materialen en het aanduiden van een verantwoordelijke.

preventiebeleid [beter voorkomen dan genezen]

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

Deze preventieadviseurs plegen regelmatig overleg.



ecologische voetafdruk

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

energie

■ Vestiging Lummen

Het elektriciteitsverbruik steeg van 167.567 kWh in 2018 naar 185.065 kWh in 2019.

ACTIE: tussentijdse sensibilisering, sluipverbruik opsporen en zonnepanelen inschakelen.

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

ACTIE: meter plaatsen

■ Vestiging Kortenaken

Het waterverbruik daalde van 243 m³ in 2018 naar 210 m³ in 2019.

Het elektriciteitsverbruik daalde van 52.048 kWh naar 45.620 kWh in 2019

Er werd in 2019 in totaal 6.500 kWh zonne-energie opgewekt. Dit is net evenveel als 2018.

■ Vestiging Genk

Hier daalde het waterverbruik naar 201 m³ tegenover 314 m³ in 2018. Het gasverbruik daalde naar 10.847 kWh.

Het elektriciteitsverbruik daalde naar 24.900 kWh.

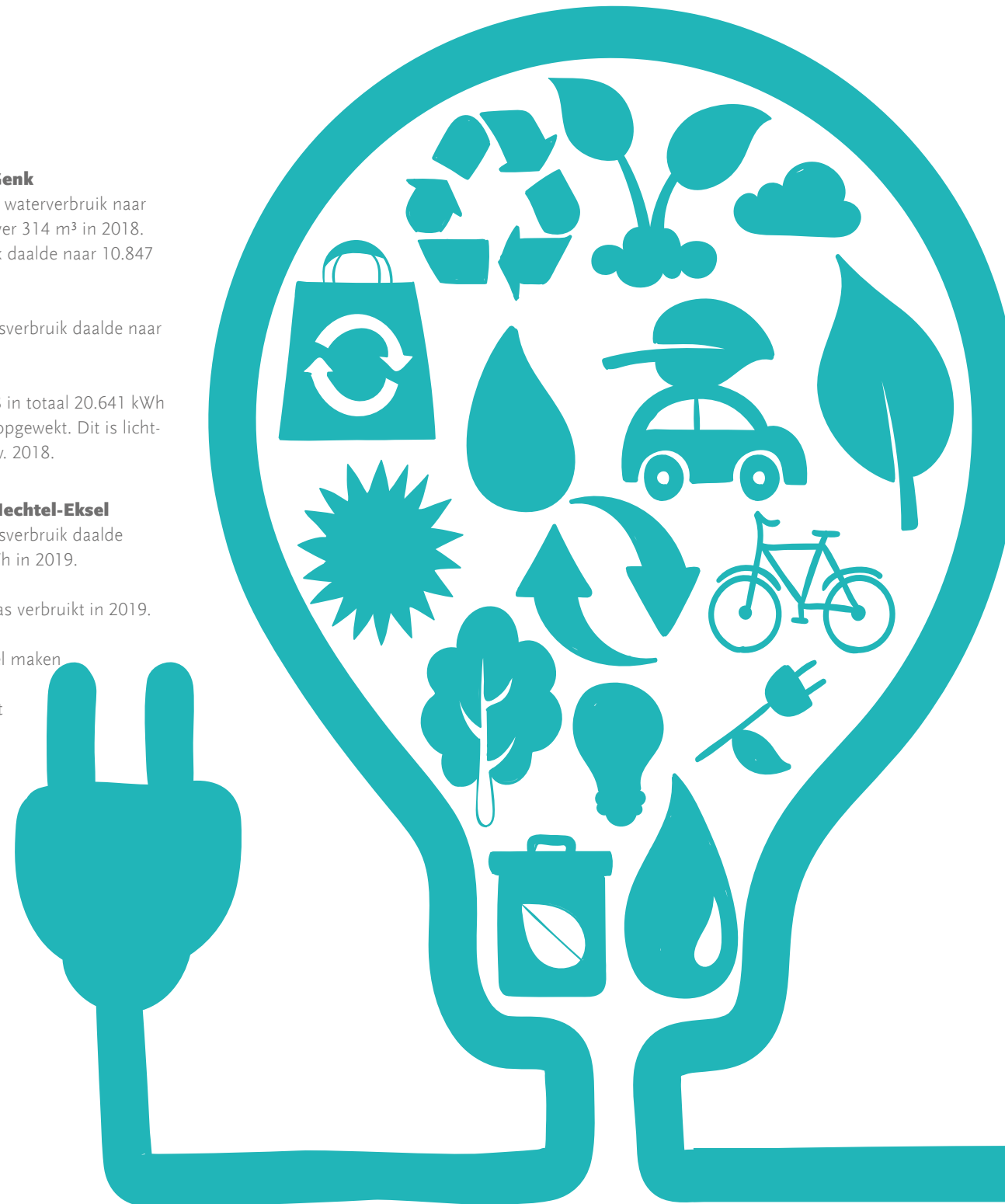
Er werd in 2018 in totaal 20.641 kWh zonne-energie opgewekt. Dit is lichtjes gedaald t.o.v. 2018.

■ Vestiging Hechtel-Eksel

Het elektriciteitsverbruik daalde naar 16.074 kWh in 2019.

Er werd geen gas verbruikt in 2019.

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



duurzaam kiezen

■ We plaatsten aan elke bistro een eigen glascontainer.

■ In Lummen werd de halogeenverlichting in de loods vervangen door 15 ledarmaturen. Ook rond de gebouwen werd de halogeenverlichting vervangen door led.

■ Het papier voor het verpakken van onze broodjes werd vervangen door een duurzaam alternatief.

■ We ontwikkelden een broodjes-app voor online bestellingen.

■ E-facturatie: het systeem om inkomende en uitgaande facturen enkel nog digitaal te sturen, werd verder uitgebouwd. De goedkeuringsflow is ook digitaal en er is geen papieren archief meer.

■ Op onze vestiging in Kortenaken werd een oude koelcel vervangen door een nieuwe.

■ Het terras van ons Eetkafé in Lummen werd opnieuw aangelegd met duurzaam en ecologisch verantwoord thermowood hout door de leerlingen van de houtopleiding van BUSO Sint-Ferdinand.

biodiversiteit

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

■ Er werd ook in 2019 geïnvesteerd in pesticidevrije onkruidbestrijding.

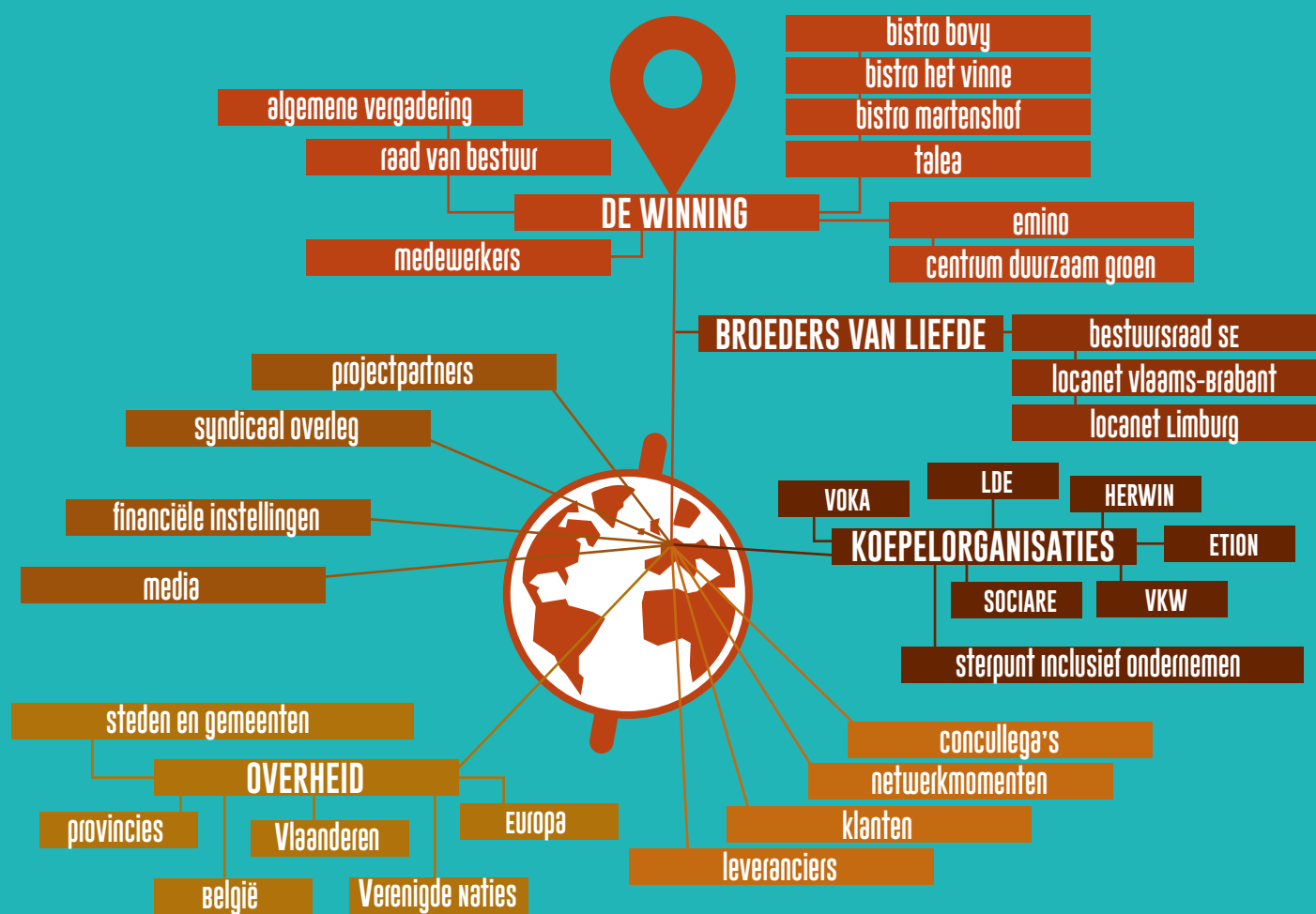
■ Onze vestiging in Hechtel-Eksel werkt aan meer biodiversiteit in Bosland. Door met trekpaarden te werken, worden de bossen minder verstoord, raakt de onderbegroeiing minder beschadigd en wordt de bodem niet verdicht. Dit heeft een positieve invloed op de typische bosflora in Bosland.

■ Elk jaar investeren we in een bloemenweide van 10 are op ons terrein in Genk.

duurzame, maatschappelijke acties

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

stakeholders waar we strategisch, structureel of projectmatig mee samenwerken



opendeurdag

Op 28 april 2019 organiseerden we samen met de scholen voor buitengewoon onderwijs Sint-Ferdinand onze jaarlijkse opendeurdag in Lummen. We combineerden dit met de Dag van het Trekpaard, infostands van diverse partnerorganisaties en een lokale boerenmarkt. Een meer dan geslaagd netwerkmoment.

Farmers Bai

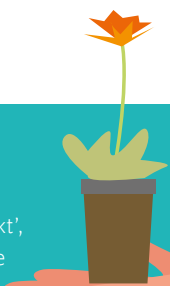
Een tof barmoment op de boerderij. In samenwerking met de gemeente Lummen, ten voordele van de Warmste Week.

warmste week

Onze actie 'Adopteer een kamerplant' bracht 2000 euro op. De actie was een samenwerking van Centrum Duurzaam Groen, Talea en De Winning. De opbrengst ging naar Tele-Onthaal en Beestig Wijs. We namen ook deel aan de Warmathon in Beringen.

maatschappelijke acties

- We ondersteunen 'Vinne Markt', een korte-keten-markt waar lokale producten en bioproducten centraal staan.
- We ondersteunen de boeken- en platenmarkt die wordt georganiseerd op Domein Bovy.
- We maken deel uit van het overleg van de provincie Vlaams-Brabant rond sociale economie en horeca, én van het overleg van de provincie Limburg rond sociale economie en arbeidszorg.
- In samenwerking met het OCMW van Hechtel-Eksel sprokkelden we hout, de verkoop ervan was ten voordele van een project tegen kinderarmoede.
- We deden mee met het netwerkevent 'Krokusdrink' van en voor de ondernemers uit Hechtel-Eksel.



personeelsbeleid

In 2019 waren er flink wat nieuwigheden op het vlak van het personeelsbeleid:

- Het was het eerste jaar volgens de nieuwe maatwerkregelgeving als gevolg van het maatwerkdecreet. Dit betekende een nieuwe manier van subsidieopvolging en inschatting, en extra kwaliteitsrichtlijnen (65/35 verhouding, invullingsgraad, gekwalificeerde begeleiders ...)
- 10 % van de geselecteerde maatwerkers werden geëvalueerd. Dat had vooral gevolgen voor het werk-ondersteuningspakket (WOP).
- Onze eerste doorstroomtrajecten binnen de lokale diensteneconomie (LDE) zijn gestart. Dat gebeurde in samenwerking met de gemandateerde doorstroompartner Emينو.
- We namen een nieuw softwaresysteem voor de personeelsadministratie in gebruik.
- De drie businessunits land- & tuinbouw, voeding & distributie en duurzame horeca werden omgevormd tot twee businessunits: landbouw & voeding en duurzame horeca.

ambities 2020

De ambities voor 2020 werden flink door elkaar geschud door corona. We moeten onze strategie bijsturen volgens de mogelijkheden en uitdagingen van het post-coronatijdperk. Zowel op personeelsvlak, financieel vlak als operationeel vlak.



kwaliteitscharter

Organisaties in het beleidsdomein ‘Werk en Sociale Economie’ moeten aan minimale kwaliteitsvoorwaarden voldoen. Een kwaliteitslabel geldt daarbij als bewijs, zo besliste de Vlaamse regering in 2019.

Na een analyse van de verschillende mogelijke kwaliteitsstandaarden, koos De Winning voor het kwaliteitsmanagementmodel van EFQM (Europe Foundation of Quality Management). Dit kwaliteitslabel werkt organisatiebreed en we zijn er bovendien al vertrouwd mee via het EFS-kwaliteitslabel.

We streven ernaar om het EFQM-label in september 2021 te halen.

aan het woord ...

carlo vond zijn plek in de koelwagen “zoveel beter dan de verffabriek”

Na 25 jaar werken in een verffabriek, kon Carlo Schots (52) de druk en de stress niet meer aan. ‘Het was er nooit goed genoeg, de sfeer zat er ook niet goed, ik hield het er gewoon niet meer vol’, vertelt hij. ‘En op een dag was het gedaan. De job die ik al bijna heel mijn volwassen leven deed, kon ik niet meer aan. Ik viel in een diep gat.’

Carlo zat enkele maanden thuis, maar via het Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB) van de VDAB mocht hij een stage van zes maanden lopen bij De Winning. ‘Ik kon niet solliciteren, ik heb het nooit moeten doen. Bij De Winning mocht ik verschillende functies uitproberen, maar koekjes bakken in de bakkerij of werken aan de computer waren niets voor mij. Chauffeur van de koelwagen, dat zag ik helemaal zitten. Eerst ging ik mee als helper en na een tijdje kon ik alleen de baan op.’

De stage is intussen achter de rug en Carlo stroomde met een Vlaamse ondersteuningspremie door als werknemer van De Winning. Hij werkt er nu al meer dan twee jaar. ‘Ik draag soep en broodjes rond naar de scholen, breng de groentjes van de boerderij van Lummen naar Kortenen, bevoorraad de bistro’s. Het autorijden geeft me rust, en het in- en uitladen doe ik graag. Heel veel beter dan werken in een fabriek. Dat kan ik niet meer, het werk in de verffabriek heeft te veel sporen nagelaten. Bij De Winning voel ik me gesteund. Dit werk wil ik blijven doen.’

Carlo | medewerker distributie

operationeel engagements

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

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



Binnen de Winning staan 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.

In 2019 hebben we stakeholdermeetings georganiseerd waar ook andere SDG's naar boven kwamen. Meer hierover verder in dit duurzaamheidsrapport.



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 2020 zullen focussen.

natuur & groen

verbinden van mens en natuur

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

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

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

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

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

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

onze klanten

BOS EN NATUUR

- gemeenten
- bosgroepen
- BOS+
- Regionale Landschappen
- bedrijven

ONDERHOUD

- gemeenten
- OCMW's
- bedrijven



Waardig werk en economische groei

- De omzet steeg in 2019.
- De weersomstandigheden waren grillig. Op extreem warme dagen deelden we extra water uit en lasten we meer pauzes in. Bij stormweer werd er niet gewerkt in bossen en openbare parken.
- In 2019 hebben we een volgende stap gezet in de digitalisatie van de werfadministratie. We kochten tablets aan en investeerden in een digitaal registratieprogramma, Outsmart. Hierdoor kunnen we efficiënter werken, de klant sneller op de hoogte houden en een beter overzicht behouden.
- We investeerden in nog meer ergonomisch materiaal en in het onderhoud van het huidige machinepark:

We kochten een nieuwe hooihark. Die maakt het werk efficiënter en is minder belastend voor onze medewerkers.

Ook de nieuwe hakselaar zorgde voor efficiëntiewinst. De hakselaar kan met een trekhaak getrokken worden en is dus mobieler.

We kochten elektrische schofels. Die zijn veel ergonomischer en minder belastend voor onze medewerkers.



Verantwoorde consumptie en productie

- We zorgen dat de restproducten van onze activiteiten een meerwaarde krijgen: boomstammen verzagen we tot meubelhout, schillen van acacia dienen als constructiehout en kunnen dienen voor biomassa en compostering.
- We werken steeds meer met gereedschap op batterijen in plaats van een verbrandingsmotor. Zo kochten we kleine machines aan die werken op accu's. De elektriciteit om deze batterijen op te laden, genereren we voor een groot deel zelf met onze zonnepanelen in Genk. Zo verbranden we minder fossiele brandstof. Nieuwe materialen hebben bovendien een lager verbruik en minder onderhoudskosten.
- We vervingen de spots in de loods door ledverlichting. Omdat die minder verbruikt, betaalt de investering zich op zes jaar tijd terug.
- Onze twee nieuwste voertuigen hebben een milieuvriendelijkere dieselmotor (euro 6).
- We plantten 15 historische fruitbomen. Zo helpen we de instandhouding van deze rassen en vergroenen we onze vestiging.
- Elk jaar investeren we in een bloemenweide van 10 are op ons terrein in Genk, dat komt het milieu ten goede.
- We bestrijden exoten met een kraan in plaats van met glyfosaat.
- Degelijk en goed onderhouden materiaal maakt lichter werk. We investeren in opleidingen hierover.



Leven op het land

- We zetten verder in op alternatieve onkruidbestrijding: handmatig wieden, mechanische bewerking, branden ...
- We verkenden andere werkmethoden dan het onkruidbranden.
- Voor het gros van onze klanten werkten we aan meer biodiversiteit. We plaatsten bijvoorbeeld een insectenhotel op het stadhuis van Hasselt, we werkten mee aan de ontwikkeling van gebieden voor de nachtzwaluw in Bosland, we hielpen mee aan het herstellen van de landduinen in het natuurgebied In den Brand in Hechtel-Eksel.



Partnerschap om doelstellingen te bereiken

- We zetten nog meer in op samenwerking met de maatwerk-groenbedrijven in Limburg. Door regelmatig te overleggen proberen we van elkaar te leren en mekaar te ondersteunen in onze rol als maatwerkbedrijf. Zo maken we van concurrenten concullega's.
- Daarnaast organiseerden wij voor onze klanten een demodag maaibeheer, in samenwerking met Regionaal Landschap Zuid-Hageland en de gemeente Linter.





communicatie

Om onze werking nog beter bekend te maken investeren we in een nieuwe projectsite waarbij we de meerwaarde voor zowel de klant als onze medewerkers in de kijker zetten. De lancering is voorzien in het najaar 2020.

De algemene look & feel van Natuur & Groen krijgt een make-over in 2020. We blijven De Winning Natuur & Groen maar in een modernere jasje.

We blijven investeren in het opzetten van demodagen, events waarbij we partners en klanten uitnodigen om ook hen op de hoogte te houden van de allernieuwste trends en mogelijkheden binnen Natuur & Groen.

Onze sociale-mediakanalen blijven belangrijk om onze werking bekend te maken.

We houden uiteraard de vinger aan de pols wat betreft nieuwe trends en mogelijkheden binnen onze sector.

aan het woord ... een dikke pluim



Ik wil graag toch even zeggen dat de ploeg die het onderhoud van de wijken doet onder leiding van Dursun een dikke pluim verdient !!!

Zoals Dursun ben ik nog maar weinig mensen tegengekomen die zo gedreven zijn en die zo'n beroepsfierheid uitstalen.

Door zijn gedrevenheid heeft hij nog eens de kunst om zowel de bevolking (van de wijken) als zijn werkmakkers te motiveren om een nette buurt te krijgen.
CHAPEAU !!!

Patrick Appeltants | ploegbaas groendienst Lummen

Karwijn

eerlijk eten van zaadje tot bord

Met ons merk KarWij bundelen we alle diensten en producten van De Winning die met voeding te maken hebben. Die voeding produceren we op een duurzame, eerlijke, integere en gezonde manier.

Hoe doen we dat? Het begint in onze biologische en ecologische groentetuin waar we wel 60 verschillende groentesoorten telen. Met al die seizoensgebonden, en duurzaam en milieubewust geteelde producten maken we lekkere confituren en gerechten in onze grootkeuken. In onze ambachtelijke bakkerij worden er pizza's, koekjes, quiches en andere lekkernijen van gemaakt. Ook het vlees in onze gerechten - ons stoofvlees met 9PK-bier moet je proeven! – komt van onze eigen dieren. De dieren worden op onze eigen boerderij gekweekt op een natuurlijke en gezonde manier, volgens de principes van de biolandbouw. De melk van onze koeien worden heerlijke ijsjes.

Stuk voor stuk zijn het producten met een verhaal die met veel liefde en vakmanschap gemaakt of gekweekt worden. We verdelen ze via onze cateringactiviteiten, de bedeling van soep en broodjes in scholen, en natuurlijk in onze eigen winkels en bistro's: koffiehuis en bakkerij ComPani (Houthalen), hoevewinkel en eetkafee De Winning (Lummen), bistro Het Vinne (Zoutleeuw), bistro Bovy (Bolderberg) of bistro Martenshof (Heers). In onze hoevewinkel kunnen klanten ook elke maand een vleespakket kopen, er is keuze tussen varkens-, runds-, lamsvlees en kip.

Dat gebeurt allemaal volgens het principe van korte-ketenlandbouw: het aantal schakels tussen ons en de eindklant houden we zo laag mogelijk. Een korte, rechte lijn van zaadje tot op je bord, van koe tot stoofvlees, van melk tot ijsje. Zo garanderen we verse en kwaliteitsvolle producten zonder veel voedselkilometers of verpakingsafval. Die verpakking maken we trouwens ook zo duurzaam mogelijk. We gaan nog een stap verder en evolueren stap voor stap naar een klimaatneutrale boerderij. Zo willen we een voorbeeld zijn voor de sector.

Onze medewerkers doen dat met veel liefde voor het product en het werk. Zo scherpen ze hun talenten aan en groeien daardoor net zo hard als de groentjes. We organiseren het werk zo efficiënt mogelijk en streven ernaar de belasting voor onze medewerkers te minimaliseren. Leanmanagement, heet dat principe.

Wil je meer weten over hoe dit allemaal werkt? Een kijkje achter de schermen van KarWij nemen? Dat kan binnenkort, want we starten het project 'Food for thought: beleving op de campus De Winning' op. Samen met partners zoals vzw Plattelandsklasse, Inovatiesteunpunt en O.C. Sint-Ferdinand bouwen we onze site in Lummen uit tot een heuse belevingservaring. Bezoekers worden er ondergedompeld in de wereld van duurzame en lokale voeding en komen tezelfdertijd tot rust. Met een belevingspad, een pluktuin en educatieve activiteiten op maat van personen met een beperking.

onze klanten

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



Waardig werk en economische groei

- We kochten een nieuwe soepketel. Dat maakt het werk ergonomisch verantwoord en veiliger. We kunnen meer volume aan op kortere tijd en de soeptoer werd uitgebreid met de lagere school van Diest.
- We lanceerden onze broodjes-app en startten een dagelijkse levering van broodjes aan de scholen van Tessenderlo, en vanaf januari ook van Leopoldsburg waar we al kwamen voor soepbedeling.
- Met ons nieuwe Variocoockingsysteem bereiden we meer gerechten op dezelfde tijd en op een veiligere manier. We verbruiken daarbij ook minder energie.



Verantwoorde consumptie en productie

- We werkten ons keuzeaanbod verder uit.
- We pasten het watervalstelsel toe op onze leveranciers. De focus lag daarbij op lokale leveranciers en de afname van onze eigen producten.
- Het papier voor het verpakken van onze broodjes werd vervangen door een duurzaam alternatief.



Leven op het land

- We hielpen bij de organisatie van de Vinne Markt en gaven zo lokale boeren een duwtje in de rug.



Partnerschap om doelstellingen te bereiken

- We gingen een samenwerking aan met de vzw Autinet. Daardoor kunnen studenten met ASS of autisme voortaan vakantiewerk doen in onze drie cvba's. Emino vzw en GTB organiseerden een twintigtal stages.
- We gingen samenwerkingen aan met lokale besturen in het kader van ons tewerkstellingsbeleid (onder meer art. 60).





communicatie

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

We investeren in communicatie in onze verschillende bistro's om ook hier het KarWijverhaal nog duidelijker naar voren te brengen en het belang van korte keten. Zo werd Het Vinne KarWijproof gemaakt en staat de herinrichting van de hoevewinkel op de agenda voor 2020.

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

We blijven investeren in onze online en sociale-mediakanalen om ook via deze weg mensen op de hoogte te houden.



aan het woord ... de structuur om te groeien

Bart Plessers (29) werkt al acht jaar als arbeidszorgmedewerker op de boerderij van De Winning. Eerst in Kortenaken en sinds twee jaar in Lummen.

Hij helpt zaaïen, planten, schoffelen en rooien. De bakken vol verse groentjes zet hij klaar voor de hoevewinkel en de klanten. De jongeman heeft een verstandelijke beperking. Tot zijn achttiende liep hij school in het buitengewoon onderwijs Woudlucht in Heverlee. 'Daarna liep ik stage in een sociale werkplaats. Dat was helemaal niets voor mij', vertelt hij. 'Ik zat er de hele dag binnen aan een tafel om doosjes in elkaar te steken. Ik ben veel liever hierbuiten aan het werk in de frisse lucht.'

Het werk bij De Winning hielp Bart groeien, net als de groentjes die hij verzorgt. Maar daarvoor heeft hij veel structuur en duidelijkheid nodig. Die vindt hij bij De Winning meer dan elders.

Bart | medewerker landbouw & voeding

aan het woord ... eerlijk, gezond en korte keten

We houden de lijn tussen de boerderij en het eten op je bord zo kort mogelijk', zegt Lieve Vanotterdijk. De manager landbouw en voeding waakt over het principe van de korte keten. 'Van het veld en de stal gaat het naar onze keuken. En dan via onze bistro's, scholen, voedselteams en hoevewinkel tot bij de klant.

Eerlijke en gezonde voeding voor een correcte prijs. Biologisch geteeld en zonder voedselkilometers. De korte keten zorgt ervoor dat De Winning heel goed weet wie de klanten zijn. Het zijn mensen die heel bewust met hun voeding bezig zijn. Ze vinden onze visie belangrijk.'

Lieve Vanotterdijk | manager landbouw & voeding

ambities 2020

- De schade van de coronacrisis beperken, overleven en zorgen dat iedereen zijn job kan behouden.
- Opmaak strategie 2021 - 2025.
- Een voorbeeld zijn voor andere organisaties als sociaal inclusieve werkgever.
- Kwaliteitslabel EFQM: stappen naar audit in 2021.
- Onze coöperatieve structuren meer in het daglicht zetten en coöperanten aantrekken.
- Trends binnen onze sectoren nog korter opvolgen en hierop strategisch inspelen als wendbare organisatie.
- Ons wagenpark milieuvriendelijker maken.
- Kleinere, zelfstandige teams uitbouwen waardoor minder mensen samen op een werf zijn en kleinere taken efficiënter kunnen gebeuren.
- Digitalisatie van processen verder optimaliseren en uitbouwen.
- Onze activiteiten bekendmaken bij een nog bredere doelgroep.
- Meten is weten: meer inzetten op meetbaarheid van onze sociale, economische en milieuimpact.
- Duurzaam Charter VOKA.
- Binnen het kader van innovatiedossiers:
 - Nog meer inzetten op korte keten. Ons productaanbod - ook de afgeleide producten - hierop afstemmen.
 - Het opstarten van het PDPO-project 'Food for thought: beleving op de campus De Winning'.
 - Werken aan het project klimaatmitigatie, om stap voor stap naar een klimaatneutrale boerderij te evolueren.
 - Herinrichting hoevewinkel.



voor een betere wereld

hoe ontwikkelen we onze impact inzake duurzaamheid met sdg's als leidraad

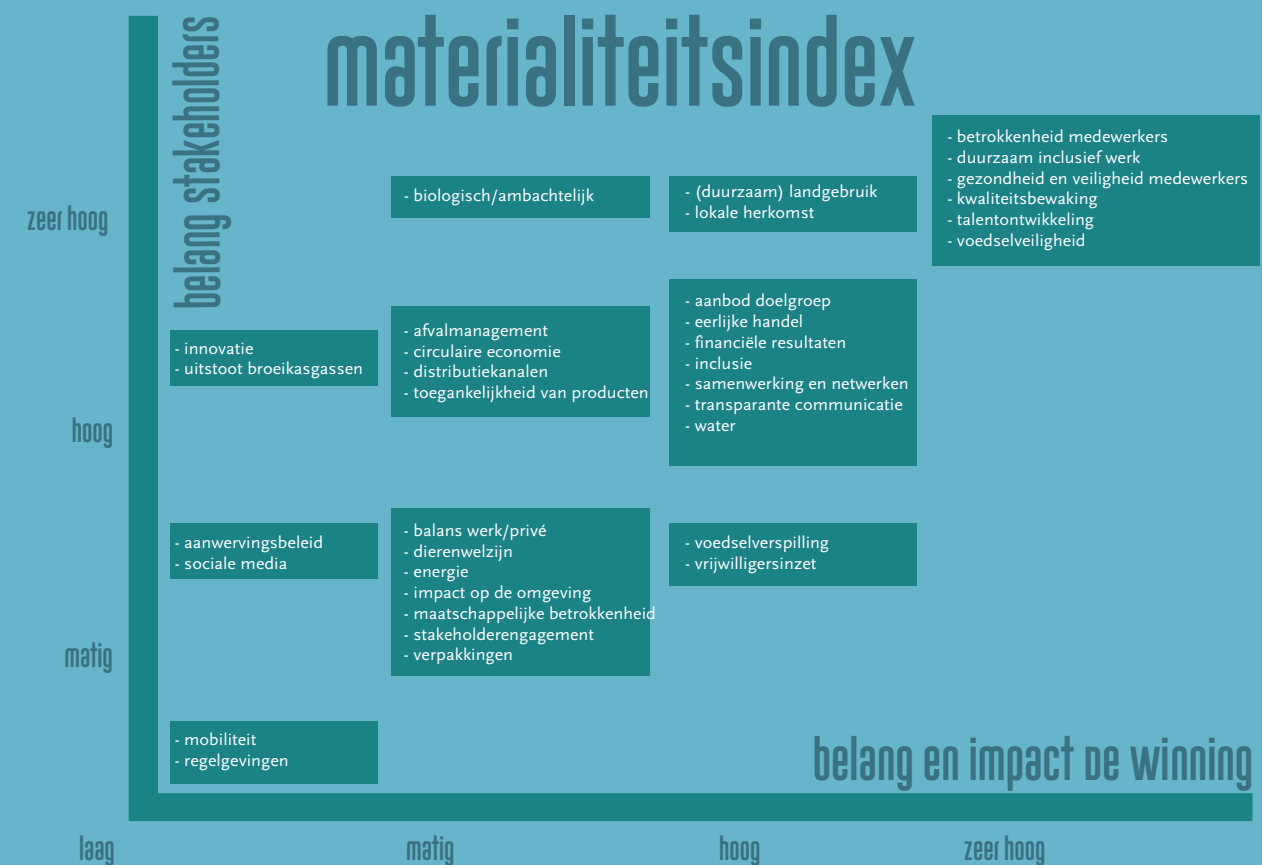
De Winning is een inclusieve onderneming met als missie: samen groeien en ondernemen. In 2012 startten we met een MVO-paspoort en een materialiteitsindex. Dat leidde in 2013 tot het eerste duurzaamheidsverslag. In het duurzaamheidsverslag van 2016-2017 vermeldden we voor het eerst de duurzaamheidsdoelstellingen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

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

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

Eind 2018 zijn we, onder begeleiding van een externe consultant, daarom gestart met de voorbereiding van de organisatie van verschillende overlegmomenten met onze stakeholders.

In maart 2019 organiseerden we de eerste stakeholdersessies. De stakeholders werden naargelang hun expertise ingedeeld in 5 groepen: sociaal, economisch, milieu, medewerkers en de raad van bestuur samen met het management. Elke groep kreeg een aantal topics voorgelegd, zoals water, voedselverspilling, eerlijke handel, duurzaam inkopen en zo meer. (Deze topics werden vastgelegd op basis van deskresearch, bestaande internationale standaarden en algemene info: wat speelt er in onze wereld en maatschappij). De stakeholders werden dan gevraagd elke topic onder een SDG te plaatsen en vervolgens een score van belangrijkheid te geven. Het resultaat ervan is de materialiteitsmatrix.



koppeling naar sdg's

Wanneer we deze materialiteitsindex aftoetsen aan de SDG's, merken we een verschuiving. In het verleden lag de focus op SDG 8, 10, 12, 15 en 17. Dit is voortaan SDG 4, 8, 10 en 17. En omdat onze werking impact heeft op verschillende domeinen, hebben we ook SDG 2, 6, 12, 15 toegevoegd. Deze duurzaamheidsdoelen zitten verweven in de gehele organisatie. Bij elke project of operationele actie vormen deze de basis om projecten goed te keuren of op te starten. Ook in 2020 werken we daar verder aan. Daarom zijn we ook ingestapt in het Duurzaam Charter van VOKA.



meten is weten

We willen onze impact meetbaar maken op elk niveau: economisch, sociaal, milieu. Daarom gingen we na of de impact van onze verschillende werkingen al gemeten wordt, en hoe we dit nog beter en nauwkeuriger kunnen doen in de toekomst.

de rode leidraad

De Sustainable Development Goals (SDG's) zijn strategisch en economisch gezien noodzakelijk om in de toekomst sterk te blijven staan als ondernemer. Ze bevestigen onze inzet voor duurzaamheid en welzijn, en tonen dat we hier ook fors in investeren.

partnerschappen

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

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

Het gaat om Talea cv-so, De Winning Bovy cv-so, De Winning Vinne cv-so, De Winning Martenshof cv-so, emino vzw, Centrum Duurzaam Groen vzw. Daarnaast zijn we ook nog actief in de raad van bestuur van het sterpunt 'inclusief ondernemen'. Eind 2019 hebben we dit mandaat opgezegd in overleg met de partnerorganisatie emino vzw die onze vertegenwoordiging daar zal opnemen.

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

Om schotten weg te werken en meer samenwerking op de campus Sint-Ferdinand mogelijk te maken. Een gevolg van het overleg is dat we een aanvraag hebben ingediend als vergund zorgaanbieder. We hebben deze erkenning eind 2019 ook gekregen.

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

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

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

■ **Bestuursraad 'sociale economie'**

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

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

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

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



emino vzw

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

ondersteuning voor werkgevers

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

ondersteuning voor werkzoekenden en werknemers

Emino begeleidt werkzoekenden en werknemers bij het vinden van een job en tijdens een tewerkstelling. Ze richt zich daarbij op mensen die, om welke reden dan ook, moeilijk een job vinden of kunnen houden. De focus ligt op mensen met medische, mentale, socio-economische, psychische, fysieke of zintuiglijke beperkingen. De vzw biedt 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 loopbaanondernemers.

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 aandeelhouders 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 reguliere arbeidscircuit. Daarnaast wil ze een duurzame dienstverlening uitbouwen door een 'design & build'-concept van duurzame en ecologische bedrijfsomgevingen met de natuur als inspiratiebron. Bij Talea zijn 8 mensen tewerkgesteld.



biodiversiteit

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

centrum duurzaam groen vzw

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

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

vormingen

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

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

projecten

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





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

de winning bovy cvba-so

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

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

de winning vinne cvba-so

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

Bistro Het Vinne is bovendien het vertrekpunt van verschillende wandelroutes die toegankelijk zijn voor kinderwagens en rolstoelen. Na de wandeling of een fietstocht (fietsknooppunten 48 en 191) kan je hier genieten van allerlei lekkers. Ook voor kinderen is Het Vinne een fantastische plek. Speciaal voor hen is er een speelbos, een zintuigen-beleefpad en een Olympisch pad. Terwijl de kinderen zich uitleven in de speeltuin, genieten de volwassenen van al het lekkers in de bistro; een streekbier-tje, een ijsje, een pannenkoek, een kleine snack of een volwaardige maaltijd.

de winning martenshof cvba-so

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

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

aan het woord ...
proficiat



“We hebben bistro Bovy, bistro Martenshof en bakkerij en koffiehuis Compani bezocht. Het eten was verzorgd en lekker, het personeel heel vriendelijk. Bistro Het Vinne staat voor binnenkort op ons lijstje. Dus proficiat aan de medewerkers.”

Fernande Hanset | bezoeker bistro's KarWij

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.....	cover
G4-4	Voorstelling van de producten en/of diensten.....	6 - 7
G4-5	Locatie van het (hoofd)kantoor.....	55
G4-6	Land waar de organisatie actief is (en aantal indien meerdere).....	11, 55
G4-7	Eigendomsstructuur en rechtsvorm.....	8 - 13
G4-8	Afzetmarkt (geografische verdeling, sectoren die worden bediend en soorten klanten/begunstigden).....	8, 10, 11, 12, 13, 14
G4-9	Omvang van de organisatie (bv. het aantal werknemers, totale omzet, aantal verwerkte producten of geleverde diensten, enz.).....	16, 18
G4-10	Verdere informatie over werknemers: type contract (vast, interim, zelfstandig), geslacht, enz.	18 - 22
G4-11	Percentage werknemers die onder de cao vallen.....	18
G4-12	Beschrijving van de keten waarin de organisatie actief is (voor de belangrijkste producten/diensten).....	28 - 40
G4-13	Significante veranderingen tijdens de verslagperiode wat betreft omvang, structuur of eigendom.....	6, 7
G4-14	Beschrijving toepassing 'voorzorgprincipe'.....	/
G4-15	Overzicht van labels of charters die de organisatie heeft.....	15
G4-16	Overzicht van organisaties, initiatieven of platformen waar de organisatie lid van is.....	26

Identificatie van materiële MVO-thema's en afbakening

G4-17	Toepassingsgebied van het verslag (uit welke entiteiten bestaat de organisatie en worden ze allemaal meegenomen in het verslag).....	8 - 13
G4-18	Beschrijving tot stand komen van rapport.....	5
G4-19	Overzicht materiële duurzaamheidsthema's.....	50
G4-20	Overzicht materiële thema's die intern gelden.....	50
G4-21	Overzicht materiële thema's die extern gelden.....	50
G4-22	Uitleg over de gevolgen van eventuele herformuleringen van eerder verstrekte informatie (bv. fusies, overnames, verandering van het referentiejaar of verslaggevingsperiode en veranderingen met betrekking tot de aard van activiteiten of meetmethoden).....	/
G4-23	Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslagperiodes ten aanzien van reikwijdte afbakening of meetmethoden die voor het verslag zijn toegepast.....	/

Overleg met belanghebbenden

G4-24	Lijst van groepen belanghebbenden die de organisatie heeft betrokken (overheid, werknemers, klanten, lokale gemeenschap, enz.).....	5, 6, 7, 26, 42 - 48
G4-25	Basis voor inventarisatie en selectie van belanghebbenden die moeten worden betrokken.....	5, 6, 7, 26, 42 - 48

G4-26	Beschrijving aanpak stakeholderdialoog (frequentie, etc.).....	5, 6, 7, 26, 42 - 48
G4-27	Belangrijkste opmerkingen en verwachtingen van stakeholders en hoe de organisaite hiermee omgaat	5, 6, 7, 26, 42 - 48

Verslagprofiel

G4-28	Verslagperiode (bv. fiscaal jaar of kalenderjaar) waarop de verstrekte informatie betrekking heeft.....	titelblad
G4-29	Datum van het meest recente verslag.....	55
G4-30	Verslaggevingscyclus.....	jaarlijks
G4-31	Contactpunt voor vragen over het verslag en de inhoud hiervan.....	55
G4-32	Niveau van rapport of verwijzing naar externe verificatie.....	/
G4-33	Beleid rond externe verificatie.....	/

Beheerstructuur

G4-34	Beschrijving van de bestuursstructuur van de organisatie.....	12 - 13
-------	---	---------

Ethiek en integriteit

G4-56	Beschrijving van de waarden, (gedrags)normen, principes van de organisatie	8 - 10
-------	--	--------

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.....	24
G4-EN5	Energie-intensiteit.....	24
G4-EN6	Reductie van energieconsumptie.....	25
G4-EN23	Type afval en hoeveelheid.....	/
G4-EN30	Impact van transport op het klimaat.....	/
G4-EN31	Uitgaven om milieu-impact te verminderen.....	25, 32 - 33, 36 - 39

[Specifieke indicatoren]

G4-EN1	Materiaalverbruik.....	/
G4-EN2	Percentage gebruikte materialen dat bestaat uit gerecycleerde bronnen.....	33
G4-EN11	Locaties die de organisatie bezit, huurt, beheert of grenst aan gebieden met hoge biodiversiteit.....	/
G4-EN12	Impact van de organisatie op de biodiversiteit.....	25, 32 - 33, 36 - 37
G4-EN13	Hoe beschermt de organsiatie de biodiversiteit en op welke wijze.....	25, 32 - 33
G4-EN14	Geef aan of de organisatie te maken heeft met bedreigde dier- en plantensoorten.....	25

G4-EN15	Uitstoot van broeikasgassen.....	20, 28, 32, 33
G4-EN19	Welke initiatieven neemt de organisatie om de uitstoot van broeikasgassen terug te dringen.....	20, 28, 32, 33
Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk		
G4-LA1	Aantal werknemers en hun kenmerken (geslacht, leeftijd, arbeidshandicap, enz.). Geef daarbij het verloop aan (in- en uitstroom).....	18 - 20
EXTRA	Kwaliteit van arbeid.....	/
G4-LA6	Type en aantal arbeidsongevallen, aantal dagen afwezigheid, absentieïsme.....	21 - 23
G4-LA9	Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteedt aan opleidingen, onderverdeeld naar werknemerscategorie.....	20
G4-LA10	Programma's voor competentie management en levenslang leren.....	20
G4-LA11	Percentage werknemers dat regelmatig wordt ingelicht omtrent prestatie- en loopbaanontwikkeling.....	28 - 29
G4-LA12	Overzicht beheerstructuren en procentuele verdeling naar geslacht, leeftijd, minderheidsgroepen.....	19 - 20
Maatschappij		
G4-SO2	Positieve lokale impact (aanbieden van werk aan lokale mensen, gekoppeld aan lokale noden.).....	6 - 7, 14, 29, 31, 34, 38, 39

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		
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

afkortingen

AMA	Arbeidsmatige Activiteiten	SW	Sociale Werkplaats
ANB	Agentschap Natuur en Bos	TAZ bis	Tender Activering Zorg
AZ	Arbeidszorg	TIW	Tender Intensief Werkplekieren
BE	bedrijfseenheid	UCLL	University Colleges Leuven-Limburg
BIS	Beroepsinlevingsstage	VAPH	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
BU	Business Unit	VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
BUM	Business Unit Manager	VIVO	Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit
BUSO	Buitengewoon Secundair Onderwijs	VN	Verenigde Naties
BVS	Beroepsverkennde Stage	VOKA	Vlaams netwerk van Ondernemingen
CPBW	Comité voor Preventie, Bescherming en Welzijn op het Werk	VOP	Vlaamse OndersteuningsPremie
cvba-so	Coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid - sociaal oogmerk	VTE	Voltijdse Equivalente
DZH	duurzaamheid	VUIST	Vallen, Uitglijden, Struikelen
FAVV	Federaal Agentschap voor de veiligheid van de voedselketen	vzw	Vereniging Zonder Winst
GIBO	Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleidingen		
GOB	Gespecialiseerde Opleiding en Begeleiding		
GRI	Global Reporting Initiative		
GTB	Gespecialiseerde TrajectBegeleiding		
HR	Human Resources		
IAO	Innovatieve Arbeids Organisatie		
IBO	Individuele Beroepsopleiding		
LDE	Lokale Diensten Economie		
M	Manager		
MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen		
NEC	Normaal Economisch Circuit		
OC	Orthopedagogisch Centrum		
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn		
OR	OndernemingsRaad		
PK	PaardenKracht		
POP	Persoonlijk Opleidings Plan		
PXL	Professionals & Excellence		
RvB	Raad van Bestuur		
SDG	Sustainable Develpment Goals		

notities

[illegible]

contact

De Winning Lummen

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

De Winning Kortenaken

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

bistro Het Vinne

Ossenwegstraat 70
3440 Zoutleeuw
t. 011 725 705
bistrohetvinne@dewinning.be

De Winning Genk

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

koffiehuis en bakkerij ComPani

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

bistro Bovy

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

De Winning Hechtel-Eksel

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

eetkafee De Winning

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

bistro Martenshof

Mettekoovenstraat 2
3870 Mettekooven
t. 011 725 768
bistromartenshof@dewinning.be

www.dewinning.be

suggesties, vragen of opmerkingen?

Cindy Vanvelthoven | t. 0498 116 211
cindy.vanvelthoven@dewinning.be

verantwoordelijke uitgever

Filip Vanlommel

coördinatie

Cindy Vanvelthoven

vormgeving

Gert Poelmans

opgemaakt juni 2020 | digitaal beschikbaar via www.dewinning.be of op aanvraag via cindy.vanvelthoven@dewinning.be



www.dewinning.be

www.dewinning.be