



de winning
kracht van sociaal ondernemerschap

DUUR ZAAM HEID SRAP- PORT 2015



INHOUD
Duurzaamheidsrapport
ANNO 2015

Voor-
woord
4

Duur-
zaam
On-
derne-
men 7

Wie is De Winning?	7
Misie, visie, waarden	7
Organisatiestructuur	8
Natuur & Groen	10
Land & Tuinbouw	14
Voeding & Distributie	16
Opleiding & Begeleiding	18
Paard & Kracht	22
Kerncijfers	26
Erkenningen	27

Sociaal
onder-
nemen
28

Personeelsbestand	28
Diversiteit	29
Personeelsverloop	30
Opleidingen	30
Absenteïsme	31
Veiligheid en gezondheid	32
Personeelsbeleid	34

Par-
ticipatief
onder-
nemen
36

Intern	36
Extern	38
Netwerkmomenten	40
Visie van Edwin Michiels	41

Mili-
eube-
wust
onder-
nemen
42

Energie	42
Biodiversiteit	44
CO ² uitstoot	45
Afval	45
Duurzaam kiezen	46

GRI-
index
48
Afkor-
tingen
52



*"Communiceren
in alle transparantie"*

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

Als basis gebruiken we opnieuw de GRI 4 richtlijnen als wereldwijd erkende manier om over duurzaamheid te rapporteren, de thema's waarover we rapporteren zijn relevant volgens het MVO-paspoort opgemaakt voor sociale economie en werd uitvoerig beschreven in het duurzaamheidsverslag van het werkingsjaar 2014. Ook dit verslag wordt voorgelegd aan het departement Werk en Sociaal Economie.



filip.vanlommel@dewinning.be
Algemeen Directeur De Winning

VOORWOORD

Al op de eerste dag van 2015 was er iets te vieren. **De fusie met vzw Boerderij de Brabander** werd immers officieel. Alle medewerkers maakten de overstap naar De Winning en we zijn meteen enkele activiteiten rijker. Naast een geografische uitbreiding van de groenactiviteiten, kwam er een **bio-bakkerij, een distributieafdeling en een biologische tuinbouwafdeling** over. Enkele maanden later werd ook **KOOKmakkelijk** bij De Winning ondergebracht. Dit duurzaam concept van een meer gekende tegenhanger levert wekelijks duurzame ingrediënten met bijhorend leuke recepten bij u thuis.

2015 was bijzonder omdat de nieuwe decreten 'maatwerk' en 'lokale diensteneconomie' operationeel werden, maar ook omdat de tewerkstellingsmaatregel 'werkervaring' definitief uitdoofde, wat zowel financieel als operationeel een grote impact had.

Bij het schrijven van dit voorwoord weten we ook al dat de implementatie van het 'decreet maatwerk' niet van een leien dak loopt en juridische procedures zelfs tot een schorsing van de uitvoeringsbesluiten hebben geleid. Voor alle duidelijkheid, **De Winning is voorstander van het decreet maatwerk** en kijkt uit naar verdere vereenvoudiging van de verschillende maatregelen en beleidsinstrumenten. Als het doel is om meer mensen aan het werk te krijgen, dan kan men dat alleen maar toejuichen. Maar laat het ook duidelijk zijn dat de problemen die men hierbij ondervindt niet altijd kan terugbrengen naar het individu. Ook de maatschappij, in al haar geledingen, moet hier haar verantwoordelijkheid in durven erkennen en opnemen.

Ondanks toenemende concurrentie, verdere liberalisering en wijzigende omstandigheden binnen al onze activiteiten, zijn we er ook **in 2015 geslaagd om goede resultaten neer te zetten**. De voorbereidingen van de voorbije jaren hebben hier ongetwijfeld toe bijgedragen en ook de volgende jaren zullen we nog de nodige inspanningen leveren om de wendbaarheid van de organisatie te verbeteren.

In oktober werd het startschot gegeven voor de opmaak van een **nieuw strategisch plan** voor de periode 2016 – 2020. In dezelfde beweging wordt ook de missie – visie opgefrist en zullen we ook onze organisatiecultuur die we nastreven beschrijven. In kader van deze oefening werden diverse stakeholders bevroegd over onze organisatie en de toekomstige uitdagingen en bedreigingen. Bevindingen die ook in dit jaarverslag opduiken.

2015 blijft ons ook bij omdat **Edwin Michiels**, 10 jaar lang algemeen directeur van De Winning, sinds 30 oktober geniet van zijn pensioen. We danken hem voor zijn bijzondere bijdrage aan onze organisatie en wensen hem veel plezier in zijn nieuwe levensfase. Gezien zijn kennis van de sector en De Winning blijft Edwin nog betrokken bij de opmaak van onze strategie 2016 – 2020 en zal hij ook als adviseerend lid genodigd worden voor de raad van bestuur.

In 2016 bestaat De Winning 30 jaar

In al die jaren zijn we sterk gegroeid en hebben we ons steeds weten aanpassen aan de wijzigende omstandigheden. De woorden die we gebruiken om te omschrijven waarvoor we staan zijn anders, maar de boodschap is wel dezelfde gebleven : **we gaan voor de kracht van sociaal ondernemerschap**. We zeggen dit met de nodige nederigheid, want we weten dat het een hele uitdaging is, maar willen niet nalaten om hierover in alle transparantie te communiceren via dit verslag.

Veel leesplezier,

Filip Vanlommel

"We zetten in
op wendbaarheid en groei!"



Afdeling Lummen
Sint-Ferdinandstraat 1
3560 Lummen
Tel. 013/53.11.59

Afdeling Genk
Troisdorflaan 19
3600 Genk
Tel. 089/36.49.82

Afdeling Hechtel-Eksel
Zandstraat 3/9
3941 Hechtel-Eksel
Tel. 011/96.08.76

Afdeling Kortenaken
Leedse Vroente 6
3472 Kortenaken
Tel. 016/77.14.80

Algemeen
Fax. 013/53.22.12
info@dewinning.be
www.dewinning.be

De schakel van morgen Duurzaam ondernemen

MISSIE, VISIE, WAARDEN

WIE IS DE WINNING?

De Winning is een groep van verschillende vzw's, allen actief in het domein van tewerkstelling of opleiding van **personen die moeilijk aansluiting vinden met de arbeidsmarkt**.

We leveren diensten en producten in de clusters **Natuur & Groen, Land- & Tuinbouw, Voeding & Distributie, Opleiding & Begeleiding**. Als dynamische organisatie zijn er steeds nieuwe activiteiten in ontwikkeling. We zetten de eerste stappen in **horeca** en ook de activiteiten in kader van 'Paard & Kracht' lopen door. Verder in het jaarverslag kan u hiermee kennis maken. We vinden lokale verankering om diverse redenen belangrijk en werken daarom met regionale vestigingen. Je kan ons vinden in **Genk, Hechtel-Eksel, Kortenaken en Lummen**, waar de maatschappelijke zetel is gelegen.

De Winning heeft 1 gezamenlijke missie :

Samen met onze medewerkers en partners willen we **groeien** als persoon en als organisatie **en ondernemen** voor mens en milieu.

Vanuit de visie dat de wereld steeds sneller wijzigt en steeds vaker voor cruciale uitdagingen komt te staan omtrent samenleving, ethiek, technologie en duurzame ontwikkeling, zullen we **voorsprong** nemen door te **verbeteren** en te **vernieuwen**. We zetten in op **wendbaarheid** en **groei** en realiseren dit door een sterke interne **verbondenheid** en door sterke **samenwerking** met partners. We geloven in **ondernemerschap** als onderdeel van de **maatschappij** die op haar beurt onderdeel is van ons **leefmilieu**. Samenwerking tussen deze domeinen vormt de basis voor een duurzame toekomst. Als **inclusieve onderneming** zetten we voluit in op talenten en ambities van al onze medewerkers en iedereen die we opleiden en coachen.

De waarden **respect, kwaliteit, professionaliteit, samenwerking en participatie** blijven onze leidraad.

ORGANISATIE STRUCTUUR

De Winning bestaat officieel uit 4 vzw's, zij kregen in de loop van 2015 een nieuwe naam geënt op de werkvorm. Om de verbondenheid aan te tonen beginnen ze allemaal met De Winning.

vzw De Winning - Maatwerk

vzw De Winning - Lokale Diensteneconomie

vzw De Winning - Opleiding en begeleiding

vzw De Winning - Werkervaring

Na een interne doorlichting in 2014 hebben we beslist om de structuur van de organisatie verder te vereenvoudigen naar een operationele unit-structuur met centraal ondersteunende diensten en dit in functie van **klantgerichtheid, autonomie, vertrouwen, verantwoordelijkheid, betrokkenheid en engagement** met de nadruk op het samen brengen van denken en doen ('doenken'). Deze kanteling is in 2015 verder verfijnd en biedt een goede basis voor de verdere ambities.

In de strategische periode 2016 – 2020 zullen we hier de strategie en structuur vertalen naar organisatiecultuur en visie op leiderschap.

De Winning is best een complexe organisatie, en dat vraagt om aangepaste systemen. **Vanaf 2016 starten we met de implementatie van een ERP-systeem. (ODOO)**

Projecten **RAAD VAN BESTUUR** IDPW

Opleiding & Begeleiding

Land & Tuinbouw

Natuur & Groen Lummen

Natuur & Groen Genk

Natuur & Groen Hechtel-Eksel

Voeding & Distributie

Paard & Kracht

Algemene Administratie, Financiële Dienst & Facilities
Personeelsdienst & HR



"De Raad van Bestuur telt 7 vaste en 3 adviserende leden en werd eind 2014 opnieuw samengesteld door de Algemene Vergadering."

De raad van bestuur kwam in 2015 vijf keer samen. De dagelijks bestuurder heeft ongeveer wekelijks een kort overleg met de algemeen directeur. **De Raad van bestuur bestaat uit een vertegenwoordiging vanuit de centrale diensten organisatie Broeders van Liefde, lokale vertegenwoordigers vanuit OC St.-Ferdinand en onafhankelijk bestuurders.**

Het managementteam, onder leiding van de algemeen directeur, **staat in voor de ontwikkeling van de beleidsvisie, bewaakt de strategie, bepaalt de structuur en waakt over de cultuur.**

Zij bestaat uit de business verantwoordelijken van de business units Natuur & Groen, Land & Tuinbouw, Voeding & Distributie, Opleiding & Begeleiding en van de Financieel Manager en de HR Manager, 2 nieuwe functies die in het leven werden geroepen na het pensioen van de vorige algemeen directeur en de verdere kanteling van de structuur.

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

Algemene Vergadering

Raad van Bestuur

VASTE LEDEN:

Br. René Van Tichelt – voorzitter
Br. Louis Verschueren – Bestuurder namens de stichter
Jean Hulshagen – bestuurder
Jan Honinx – bestuurder
Mario De Maet – secretaris
Peter Boon – bestuurder
Rik Ouvry – bestuurder

ADVISERENDE LEDEN:

Stef Vercruysse
Johan Bortels
Edwin Michiels

Directie

Filip Vanlommel

Managementteam

Opleiding & Begeleiding : Lieve Vaes
Land & Tuinbouw : Jan Geuns
Natuur & Groen Lummen : Rik Decelle
Natuur & Groen Genk : Joris Mechelmans
Natuur & Groen Hechtel : Stewart Schouterden
Voeding & Distributie : Sabien Stockx
HR : Marlies Merken
Financiën : Marc Cuppens



NATUUR & GROEN

Uitgangspunt

“Kennis en passie dragen bij tot een aantrekkelijke en leefbare omgeving”. In 2015 werden 154 medewerkers begeleid door 32 omkaderingsleden, verspreid over 4 vestigingen, gelegen in Limburg (Lummen, Genk, Hechtel-Eksel) en in Vlaams-Brabant (Kortenaken) is deze BU de grootste van De Winning.

Wij zijn in staat om professionele en kwalitatieve diensten aan te bieden in de sectoren natuur-, bos-, landschaps- en ecologisch groenbeheer met als werkingsgebied Limburg, Vlaams-Brabant en Antwerpen. En dit dankzij onze jarenlange ervaring, de juiste know-how, een uitgebreid en modern machinepark, goed opgeleide en ervaren medewerkers, een grote expertise voor adviesverlening, en een langdurige nazorg en opvolging voor blijvende kwaliteit.

De Winning maakt binnen haar werkingsgebied de verbinding tussen het groene karakter, de vrijetijdseconomie en directe tewerkstelling voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en realiseert hiermee direct en indirect een economische meerwaarde.

Medewerkers

	Doelgroep	Omkadering
Lummen-Kortenaken	54	13
Genk	63	12
Hechtel-Eksel	18	5
Kortenaken	19	2



Klanten

We hebben een gedifferentieerd klantenbestand, van 364 klanten en realiseerden in 2015 een omzet van 3.4 miljoen EUR. De 2 grootste klanten bepalen elk een 11% van de omzet. De 20 grootste klanten zorgen voor 67% van de totale omzet. Het klantenbestand bestaat voor 44% uit overheid, 34% middenveld, 16% bedrijven en 6% particulieren.

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

Werk

De uitgevoerde activiteiten situeren zich voor 60% in natuur-, bos- en landschapsbeheer en voor 40% in ecologisch groenbeheer.

Naast de vaste medewerkers hebben wij ook vrijwilligers die aanvullende nevenactiviteiten uitvoeren, mensen die tijdelijk een opleiding volgen, jongeren uit het deeltijds onderwijs of buso die een eerste vorm van werkervaring krijgen.

Innovatie

Met de BU Natuur & Groen zijn we ook steeds op zoek naar nieuwe mogelijkheden. In 2015 startten we met gesprekken en onderhandelingen rond de opstart van begeleiding van vluchtelingen in een duurzaam project, werden Groenjobs gecreëerd in het kader van Bosland in het Noorden van Limburg en hebben we een samenwerking opgestart met de Taxusbank voor het scheren van hagen ten goede van ‘Kom op Tegen Kanker’.

Ook gingen we in 2015 van start met de begeleiding van leefloongerechtigden in een activeringstraject richting werk, in samenwerking met het OCMW van Bilzen.



Uitdagingen 2018

Blijvend zorgen voor een zelfevaluatie en bijsturing

Blijvend een antwoord kunnen bieden aan de vragen van onze klanten met de mogelijkheden en mensen die we hebben.

Oplossing zoeken voor een doelgroep die meer begeleiding vraagt met de inzet van minder omkadering.

*Investerings : eigen centrale garage, electrisch materiaal, vervangingsinvesteringen machines
Competentiegericht plaatsen van werknemers.*



1

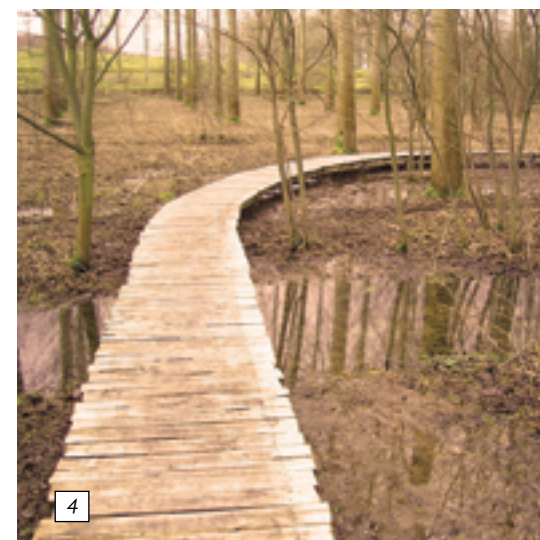
"Kennis en passie dragen bij tot een aantrekkelijke en leefbare omgeving".



2



3



4



5

- 1 : Doolhof scheren te Schaffen.
2: Haag aanplantingen voor Regionale Landschappen Zuid-Hageland.
3: Beheer van parken en kasteeldomeinen
4: Aanleg van recreatieve infrastructuur
5: Beheerswerken bloemenweides Cleantech Campus.

LAND & TUINBOUW

Diensten en producten

Een eerste ingrijpende wijziging van 2015 binnen de BU Land & Tuinbouw is ongetwijfeld het wegvallen van de werkvorm 'werker-varing'. **Hierbij werden binnen De Winning 17 medewerkers met een arbeidscontract van maximum 1 jaar klaargestoomd voor een job op de arbeidsmarkt.** Door een beslissing van minister van werk Muyters, is deze maatregel in september 2015 uitgedoofd. Geïnspireerd door de fusie met vzw Boerderij de Brabander en ons geloof dat ons land- en tuinbouwbedrijf zich nog beter kan integreren in maatschappij en leefmilieu, werd de overstap naar **een volledige biologische bedrijfsvoering** genomen, een tweede belangrijke evolutie.

De landbouwactiviteiten zijn vanaf 2015 nog meer zorggericht opgevat en dit binnen het kader van maatwerk.

Innovatie zal een essentieel onderdeel worden van de strategie binnen land- en tuinbouw. Ook de omschakeling naar een biologische bedrijfsvoering met zoektocht naar omzet- en margeverhoging door **korte keten** verkoop en meer sectoroverschrijdende **samenwerkingsverbanden** zal ons hierbij helpen.

In 2015 werden er gesprekken opgestart met BUSO Sint-Ferdinand, voor **meer samenwerking** voor tuinbouw ; er is een intentie om samen te werken met de school, met als doel de leerlingen meer aansluiting te geven op de arbeidsmarkt. In de omschakeling naar bio, worden ook de tuinen en gronden van de school mee opgenomen.

"We zijn gestart met de omschakeling naar Bio!"

Om de efficiëntie te verhogen, werden de tuinen van Kortenaken en Lummen samengevoegd en staan

onder leiding van één monitor.

Extern zijn we ook coöperant van Hagelandse Haspengouwse Veeboeren , **een unieke combinatie van 3 milieubewuste boeren** die er fier op zijn hun eigen, met grote zorg geproduceerde en verwerkte vleesproduct rechtstreeks aan de man te kunnen brengen.

In de loop van 2015 zijn we gestart met de overschakeling van uitsluitend melk-type koeien (Holstein), naar dubbeldoel koeien (Fleckvieh), die zowel voor melk als vleesproductie geschikt zijn en dus duurzamer zijn. De Fleckvieh koeien zijn ook minder ziektegevoelig en robuuster. Ook hier is de **omschakeling naar bio** ingezet.

We werken nog steeds verder aan de uitstraling van ons land- en tuinbouwbedrijf. De infrastructuur en landschappelijke inplanting kreeg de nodige aandacht met herstel van een dreef met inlandse eik, aanplant van notelaars op parking en toegangsweg, herstel van hagen, nieuwe voeder-silo's, voegwerken, ... Onze boerderij wordt immers druk bezocht door scholen, (fiets) recreanten en gebruikers van onze vergaderfaciliteiten, winkel en eetcafé.

Klanten

Melk :	Laiterie des Ardennes en BU Voeding & Distributie.
Tuinbouw :	winkel, BU Voeding en Distributie en veiling.
Vlees :	winkel, coöperatie en BU Voeding en distributie.

In 2015 werd de ondergrond van het koeienpad heraangelegd met zavelzand voor een betere water-doorlaatbaarheid. Door het dagelijkse gebruik werd dit pad met regenval omgevormd tot een modderweg en is nu succesvol opgelost. (foto 2)



Uitdagingen 2018

Intensieve samenwerking met Tuinbouwschool Sint-Ferdinand.

Overschakeling naar bio bij koeien, schapen en kippen. Realisatie biolabel : 2017

Investeren in machines om de biologische teeltwijze te vergemakkelijken.



1 : 150 lammetjes in 2015
2: Holstein koeien met een melkproductie van 195.000 liter in 2015.
3: Biogroenten
4: Uitmesting van de potstallen

Productie

De productielijnen werden in 2015 beter op elkaar afgestemd. Alle productie activiteiten die verbonden zijn aan de bakkerij, werden gecentraliseerd in Kortenaken. Tevens werd de keuze gemaakt om **de bakkerij volledig op bio productie** te laten overstappen.

Lummen specialiseert zich verder in de bereide gerechten, zoals soep, confituren, vidée, spaghetti'saus, hoeveijs, etc.

Verkoop

Plaatselijk verkopen we de producten via onze winkel in Lummen en in Kortenaken. **Klanten zijn voornamelijk particulieren.** In het eetcafé worden ook bereide gerechten geserveerd.

We hebben een **samenwerking** met het sociale restaurant in Zelem en de taverne Koe-vert in Kiewit, die ons hoeve-ijs in haar assortiment heeft opgenomen.

In de loop van 2015 is ook onze samenwerking met Carrefour gestart in het kader van de verkoop van streekproducten. **Op deze manier verruimt onze afzetmarkt.**



1



2

Distributie

Het grootste deel van de omzet van distributie (65%) wordt gerealiseerd door het **bevoorraden van de voedselteams**, groepen mensen die gezamenlijk duurzame streek- en seizoensvoeding wensen te consumeren, aangeleverd door Hartenboer, de groep boeren waarmee we samenwerken.

Het thuis leveren van producten, samen met een recept, stijgt aan populariteit.



Kookmakkelijk, opgericht in het voorjaar van 2011, werd in 2015 ondergebracht bij De Winning. Dit nieuwe distributiekanaal kent binnen De Winning een stevige groei. Wij winkelen voor de klant, leveren zijn producten aan het afhaalpunt of thuis, en vervolgens kan de klant met een receptenboekje aan de slag. Via enkele kasteeldomeinen worden ook producten van De Winning verdeeld.

Catering

Bijkomend voorzien wij ook cateringactiviteiten en hebben wij **de hooizolder** die we meer als vergaderzaal naar buiten willen brengen.



3

1: Distributie te Kortenaken
2: Confituren uit onze keukens te Lummen
3: Polyvalente zaal 'Hooizolder' te Lummen

"De bakkerij op Bio productie!"

Innovatie

In november 2015 werd het door KOMOSIE ingediende project '**Restjesfabriek**' goedgekeurd door zowel de Sociale Innovatiefabriek als de Nationale Loterij. De Restjesfabriek is een samenwerking tussen Komosie, De Winning, Werkspoor en VIVES Hogeschool.

Met het project 'Restjesfabriek' willen we **nevenstromen uit de landbouw verwerken tot lekkere, gezonde en lang houdbare producten.** We gaan gebruik

maken van de delen van groenten die normaal gezien op de afvalberg terecht komen. Denk bijvoorbeeld aan paddenstoelenvoetjes die we verwerken tot championkroketten of een coulis, misvormde courgettes of bloemkoolharten.

De hogeschool VIVES zal met haar onderzoeksgroep voeding de nodige voedingstechnologische expertise in het project brengen. De Winning zal samen met maatwerkbedrijf Werkspoor vzw aan de slag gaan om de ontwikkelde recepten uit te proberen.

Ook zullen we de productie en verkoop van de producten uittesten. Op basis van de resultaten zal KOMOSIE een modelconcept, -aanpak en een kwaliteitslabel ontwikkelen. **Daarmee kunnen dan ook andere geïnteresseerde sociale economie bedrijven aan de slag om hun eigen 'restjesfabriek' op te starten.**

Beste Kookmakkelijk-ploeg,

Ik neem even de tijd om een berichtje te sturen.

Vandaag maakte ik de fish-sticks met andijviepuree. Het kostte wat tijd, maar dat was het waard! **Wat een succes! Heerlijk!** Dat sausje er bij, zo simpel en zo lekker!

Ook bedankt voor de moederdag-attentie. En voor alle vorige attenties.

Bedankt voor de vriendelijke leveringen. Bedankt voor jullie milieuvriendelijke, verpakingsarme pakketten. Bedankt voor de biologische ingrediënten van vlak bij ons.

Maar vooral: **bedankt voor jullie overheerlijke recepten!** Ik overdrijf echt niet als ik zeg dat er nog nooit eentje is tegengevallen, en wij zijn nochtans kieskeurige eters!

Dikke proficiat voor jullie allemaal! Doe zo verder!

Groetjes,
Tineke, Paul, Lars en Anna.

Sinds 2013 brouwt De Winning haar eigen streekbier, **7PK** bier. Een blond bier op basis van haver. Onze businessunit PK brouwt gemiddeld 25.000 liter per jaar. **Tijdens het brouwproces blijven er moutresten achter**, ook wel bierbostel genoemd. Deze resten komen meestal op de afvalberg terecht of worden gebruikt als veevoeder.

Sinds 2015 brouwt De Winning haar bier afvalarm en worden de moutresten gebruikt om er een nieuw streekproduct mee te ontwikkelen, het '**7PK brood**'. Een brood op basis van de ingrediënten van het 7PK bier en met toevoeging van 20% moutresten van het 7PK bier. Hierdoor verkleinen we de afvalberg.

7PK brood, gemaakt van bierbostel, is rijk aan smaak en lekker ambachtelijk. Het is een gezond brood vanwege de vele voedingsstoffen zoals eiwitten, vitaminen en vezels. Daarnaast is het ook langer houdbaar door het bier.

Het brood wordt vanaf 2016 verpakt in een ecologische verpakking voorzien van het 7PK logo.

Uitdagingen 2016

Verder optimaliseren van de samenwerking tussen de verschillende activiteiten : voldoende kennis van de producten, om het op die manier juist te kunnen verkopen

Uitbreiden van de afzetmarkt.

Uitbaten van de Hooizolder als vergaderzaal

Project 'restjesfabriek' in uitvoering brengen

Nieuwe producten ontwikkelen

OPLEIDING & BEGELEIDING

De BU Opleiding & Begeleiding neemt een actieve rol op in het arbeidsmarkt-beleid, vanuit verschillende deelwerkingen en in samenwerking 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.

Van werkzoekend naar werk

Het GOB (gespecialiseerde opleiding en begeleiding) staat voor **opleiding, begeleiding en bemiddeling van personen met een arbeidsbeperking** bij hun zoektocht naar een job in het normaal economisch circuit. Deze erkenning omvat 95 modulair opgebouwde opleidingstrajecten. Daarnaast werden ook **66 GIBO's** begeleid, dit zijn Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleidingen, waarbij personen met een beperking op de werkvloer opgeleid worden bij een werkgever, met ondersteuning van een GOB coach.

De BU opleiding en begeleiding heeft een structurele samenwerking in kader van opleidingen met het Centrum voor Volwassenonderwijs (CVO) Beringen en CVO De Verdieping in Heusden-Zolder, tevens met het OCMW van Lummen en het OCMW van Herk-de-Stad voor trajectbegeleidingen. We zijn eveneens empowermentpartner binnen het project Tender Activering Zorg (TAZ bis). Deze **samenwerkingsverbanden** zijn goed voor bijkomend **53 begeleidings- of opleidingstrajecten**. Om de doorstroomkansen van cursisten te verhogen en om werkgevers te sensibiliseren voor onze doelgroep worden er jaarlijks ontbijtsessies voor werkgevers georganiseerd, samen met collega GOB's en het Erkend Regionaal Samenwerkingsverband (ERSV).

Van school/opleiding naar werk

Leerlingen met een arbeidsbeperking die een kortere, maar intensieve begeleiding naar werk nodig hebben, kunnen bij ons begeleid worden in transitie van school naar werk. In 2015 werden **5 jongeren** begeleid.

Tevens werden er **2 brugprojecten** ingevuld; brugprojecten zijn een eerste werkervaring voor jongeren uit het deeltijds onderwijs.

Tenslotte hebben we **een erkenning voor Intensieve Begeleiding Alternerend Leren (IBAL)**. Hierbij krijgen de jongeren uit het deeltijds onderwijs een ondersteuning bij aanvang van de tewerkstelling met als doel een verduurzaming van de tewerkstelling. In de loop van 2015 werd hier een goede basis gelegd om van start te kunnen gaan in de loop van het schooljaar 2016 - 2017.

Van ziekte naar werk

Tussen de VDAB, de ziekenfondsen, het RIZIV (Rijksinstituut voor Ziekte- en InvaliditeitsVerzekering) en GTB (Gespecialiseerde TrajectBegeleiding) werd **een samenwerkingsovereenkomst gesloten om langdurig zieken te ondersteunen** naar re-integratie op de arbeidsmarkt. De Winning heeft **12 trajecten** begeleid.

Van werk naar werk

De werkvorm werkervaring (Wep+) werd officieel stopgezet op 30/09/2015. **Er werd een nieuw instrument intensief Werkpleklerin in het leven geroepen.** Als externe partner van de VDAB staan we in voor het begeleiden van prioritair langdurig werkzoekenden, met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt naar een duurzame tewerkstelling in het NEC via de verschillende instrumenten van werkpleklerin (IBO, instapstage, opleidingsstage,...). We staan als externe partner ook in voor jobhunting, attitude- en sollicitatietraining, empowerment, begeleiding bij werkpleklerin, jobcoaching en nazorg.

We hebben een erkenning Subsidie Intensief werkpleklerin (SIW) van **35 trajecten** die doorlopen naar 2016.

Werk in werk

Via **loopbaancoaching** ondersteunen we mensen bij het nemen van loopbaanvragen, zodat ze opnieuw met plezier naar het werk gaan. Oorzaken kunnen zijn dat de huidige job niet meer uitgeoefend kan worden als voorheen, of eerder zoekt naar een nieuwe uitdaging. We werken ook samen met de Stad Genk voor het PWA (Plaatselijk WerkgelegenheidsAgentschap). We geven ondersteuning tijdens de tewerkstelling en begeleiden de medewerkers ook in de zoektocht naar werk.

Oriëntering/assessment op de werkvloer

Samen met de werkgever, die een vraag heeft omtrent inzetbaarheid en werkzekerheid van eigen werknemers met een arbeidsbeperking, gaan we op zoek naar een duurzame oplossing voor beide partijen.

Anders Werkt! begeleid de werkgever om zijn medewerkers optimaal aan te wenden. In de loop van 2015 werden 2 trajecten opgestart.

Interne begeleiding

BU Opleiding & Begeleiding neemt rol op in trajectbegeleiding, POP en doorstroom voor eigen maatwerk en LDE.



Lunch@dewinning

Uitdagingen 2018

Inzetten op structurele partnerschappen om met tenders aan de slag gaan (subsidieonafhankelijkheid)

Via het GOB hebben 65% of **43 personen een job** samen gevonden met ons.

"Onze zoektocht naar duurzame tewerkstelling!"



- 1: infobrochure LoopBaanBegeleiding
- 2: logo LoopBaanBegeleiding
- 3: infobrochure Anders Werkt!
- 4: Logo Anders Werkt!



PAARD & KRACHT

Paard & Kracht is een BU in ontwikkeling ontstaan uit het project ‘Paarden-Kracht in het BosLandschap’. Hier introduceren we trekpaarden in ons maatwerkbedrijf. Onze trekpaarden zijn op verschillende vlakken actief, natuur- en bosbeheer, toerisme, teambuilding, eventing en hippotherapie zijn de belangrijkste peilers. Door onze mensen te laten samenwerken met trekpaarden creëren we een spiegel die het gedrag van onze doelgroep positief beïnvloed.

*“We hebben reeds bestaande
huifkartochten met gids via dienst
toerisme bij jouw in de buurt!”*

Natuur en Groen

In 2015 zijn we gestart met activiteiten ter ondersteuning van de BU N&G Hechtel-Eksel.

In het kader van Bosland kunnen onze paarden hier te allen tijde ingezet worden om onze arbeiders te ondersteunen. Bossen uitzuiveren van invasieve exoten, bosbouw in een natuurgebied of moeilijk toegankelijk terrein en het afvoeren van maaaisels zijn taken die onze trekpaarden met succes uitvoeren. Om dit alles op een veilige en duurzame manier te laten verlopen, leiden we onze medewerkers op om te werken met trekpaarden. **Een aantal keer per jaar organiseren we een cursus die is opgenomen in de erkenningsregeling voor bosexploitanten.**

“Echt knap dat trekpaarden weer worden ingezet, moesten ze meer doen”

Toerisme

In het luik toerisme hebben we een vast aanbod van interactieve huifkartochten uitgewerkt. Ontdek de Maasvallei vertrekkend vanuit Leut, laat je zintuigen prikkelen vanuit toegangspoort de

Lieteborg, ontdek het mergelland vanuit Kanne of reserveer de huifkar voor een leuke familie uitstap, zijn een aantal formules uit het aanbod.

Door het uitwerken van een netwerk en samenwerkingsverbanden kunnen we tochten aanbieden tot maar liefst 120 personen.

“Het geluid van hoefijzers op de weg brengt me helemaal tot rust”

Hippotherapie

De trekpaarden hebben een positieve invloed op onze medewerkers. De kostprijs van hippotherapie is echter aanzienlijk. In het voorjaar van 2015 startten we een professionele samenwerking op met Scoop Consultancy. Scoop Consultancy is gespecialiseerd in het analyseren en bijsturen van leidinggevers. Door gebruik te maken van trekpaarden tijdens dit proces, bieden we een exclusief en uniek aanbod voor bedrijven en verenigingen.

De opbrengsten van deze teambuildingactiviteiten vloeien terug naar de hippotherapie voor onze medewerkers.

“Grondwerk met trekpaarden heeft me weer zelfvertrouwen gegeven”

Evenementenwerking

Het aanbod van Paard & Kracht is uniek en spreek het grote publiek aan. Regelmatig zijn we dan ook vertegenwoordigd op **evenementen**. In 2015 waren we onder meer aanwezig op volgende evenementen :

Sociaal Groen Doen te Hectel-Eksel

Alkense Oogstfeesten te Alken

Proef en Beleef te Kiewit

Bokrijkdagen te Hasselt

Meldert Kermist te Meldert

Volk in het Park te Edelgem

Lummen Village te Lummen

Kerstmarkt te Lummen

De oude ambacht van het boomslepen wordt vakkundig gedemonstreerd en we voorzien ook kinderanimatie waardoor de kinderen op een speelse manier kunnen kennis maken met de trekpaarden.

*“Ongelooflijk, wat zijn die paarden groot en sterk!”
“Kijk wat een grote hoeven!!”*

Streekbier

7PK, ons streekbier ontwikkeld om ondersteuning te bieden aan het project PaardenKracht, vervolgde ook in

2015 zijn weg om een plaatsje te veroveren op de Belgische biermarkt. Om een goede doorstart te maken is er een samenwerking met het marketingbureau Sales@Size. Ze werkten een strategisch plan uit en namen de prospecties en introducties voor hun rekening. In 2015 is er een volumegroei van 20% verwezenlijkt, is het klantenbestand uitgebreid en ons aanbod vergroot.

Door het inzetten op grote brouwersketens en supermarkten is 7PK nu verkrijgbaar in gans Vlaanderen en daarbuiten. Op het einde van 2015 mochten we de Bronzen Medaille in ontvangst nemen op de Brussels Beer Challenge 2015. Een bekroning op ons werk en de kwaliteit van 7PK.

“Smaak met Kracht, Kracht met Smaak”

Uitdagingen 2016

Werkzekerheid voor Paardenkracht in het BosLandschap in de vorm van jaarcontracten.
(Verlenging contract Groenjobs)

Volumestijging van 7PK met 20%

Onderzoek en uitvoering van nieuwe projecten die uniek en innovatief zijn mbt het inzetten van trekpaarden.



Geboorte Flora Van De Winning (1 juni 2015) samen met moeder Octavie.

Omzet 7pk, klantenverspreiding:

17.39 % voor de eerste klant
37% voor de eerste 5 klanten
52% voor de eerste 10 klanten

Totaal aantal liters 2015

28.000 liter

TEAMBUILDING

Team BUILDING

Paard(en)(-)Kracht beleven



Hoe een individu en team te versterken? Meer kracht en autonomie van binnenuit mobiliseren?

Leidinggevende teams hebben een complexe opdracht: ze werken met twee belangrijke relaties. De eerste relatie is deze met hun medewerkers, de tweede met hun collega's leidinggevend. Beide relaties zijn cruciaal voor het succes van een organisatie.

(Trek-)paarden werken als spiegels en tonen ons eerlijk en direct wat het effect is van een relatie. Hun motivatie en werklust spreken tot de verbeelding, en doen ons dromen van de ideale organisatie. Ze tonen ons wat we als leider kunnen doen om die constructieve relatie te scheppen die voor medewerkers een basis vormt om het beste van zichzelf te geven.

We hebben **deskundigen** op vier vlakken samengebracht om een intensieve **leerervaring voor leidinggevend en/of hun teams** te creëren:

- **Psychologen**, die inzicht hebben in de begeleiding en ervaring met coachen van mensen.
- **Paardenmensen**, met ervaring in het therapeutisch werk en tegelijk ervaren boomslepers en menners.
- **Teamcoaches**, deskundig in teambegeleiding en in de ontwikkeling van zelfsturende high performanceteams.
- **Leiderschapscoaches**, ervaren in het begeleiden van leidinggevend, preventief en curatief.

Ontdek het nu!

Het ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal en vergroten van individuele -en teameffectiviteit vormt het fundament. Doorgewinterde leiders die de "klappen van de zweep" kennen vanuit verschillende praktijkvelden bundelen hun kennis en ervaring. Hun passie en jarenlange ervaring in de paardenwereld combineren zij met hun werkveldervaringen van iedere dag. Zo is er een uniek programma van ervaringsgericht leren ontstaan en bieden we u en uw teams een unieke en blijvende ervaring!



Man en Paard *

"Die werkt als een paard zal haver eten"

Op een ongedwongen en ontspannen manier word je je meer bewust van je relatie met jezelf en je omgeving. Het opzet is het aanbieden van een aangename dag met net dat tikkeltje meer.

- Ontvangst op locatie met demofilm.
- Teamkracht beleven.
- Lunch met streekproducten.
- Paard(en)(-)Kracht beleven.
- Drank en hapje.
- Demonstratie boomslepen.

Tandem **

"Het oog van de meester maakt het paard vet"

Binnen elk team moet iedereen de kans krijgen om zich verder te ontwikkelen zowel op persoonlijk vlak als in teamverband.

- Ontvangst op locatie.
- Teamkracht beleven met nadruk op **samenwerking**.
- Luxe lunch met streekproducten.
- Paard(en)(-)Kracht beleven met nadruk op **leiderschap**.
- Nabespreking met drank en hapje.
- Demonstratie boomslepen.

Op de Bok ***

"Het paard niet achter de wagen spannen"

Op de bok van je bedrijf zitten vraagt **heldere communicatie**.

- Ontvangst op locatie
- Teamkracht beleven met nadruk op **samenwerking ontwikkelen van gemeenschappelijke taal**.
- Luxe lunch met streekproducten.
- Paard(en)(-)Kracht beleven met nadruk op **leiderschap individueel en als team "op de bok van je bedrijf"**.
- Nabespreking met drank en hapje.
- Demonstratie boomslepen.

Het Grootspan ****

"Ongelijke paarden trekken de kar slecht"

Ons deskundig team neemt met u contact op om uw vragen en wensen door te nemen ter voorbereiding. Op basis van de bevindingen wordt een **tweedaags programma op maat voor u** samengesteld.

In deze tweedaagse (evt. met overnachting) staat Paard (en)(-)Kracht beleven **gericht op uw bedrijf en ontwikkelvraagstukken centraal**.

Kern:

- Vergroten van persoonlijke effectiviteit en teameffectiviteit.
- Het ontwikkelen van een **gemeenschappelijke taal** en **kennisnemen van ieder kracht als individu, op weg naar een sterk team**.

7PK

www.pkbier.be

7PK is een natuurlijk bier van hoge glisting met een subtiel aroma en een aangename hopbitterheid. De typische bitterheid wordt verregen door hopsoorten van een uitstekende en constante kwaliteit. Het alcohol volume bedraagt 7 procent. De toevoeging van haver resulteert in een zacht romige en karaktervolle afdrank. 7PK heeft een lichte, licht amber kleur en is mooi parelend.

Bronzen medaille voor ons blondje!

www.pkbier.be

verrijgbaar voor alle Prik & Tik leden !!

Brussels Beer Challenge 2015

Gedurende twee dagen heeft een panel van 75 internationale bierconnoisseurs 1100 bieren geproefd van over heel de wereld. De deelnemende bieren worden verdeeld in categorieën gebaseerd op origine, karakteristiek en soort.

In de categorie 'Pale & Amber Ale: Abbey / Trappist style Blond' is 7PK de bronzen medaille toegekend op zijn unieke en volle smaak met een krachtig karakter.

**Wij brengen ondersteuning naar u toe!
Bezoeken uw horecazaken en drinkcenters!**

Meer info nodig? We helpen je graag verder!
0032 (0)476 795 830 | 0032 (0)477 386 634
stijn.pollaris@dewinning.be | gert.poelmans@dewinning.be

www.pkbier.be

of volg ons via facebook: PK Bier

3



4



2

1. Infobrochure TeamBuilding te verkrijgen
- 2: Flyer Dag van het TrekPaard, Jaarlijks evenement tijdens het laatste weekend van April
- 3: Digitale info naar de klant toe
- 4: Uitreiking bronzen medaille 'Brussels Beer Challenge 2015'

KERNCIJFERS

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

Investeringsbedrag 2015 :
372 000 euro

De Winning	actual 31/12/2015	actual 31/12/2014	afw %
omzet	4 679 994	3 507 520	33,43 %
subsidies	4 880 385	3 805 415	28,25 %
andere bedrijfsopbrengsten	344 283	351 335	-2,01 %
bedrijfsopbrengsten	9 904 662	7 664 270	29,23 %
grondstoffen	834 236	470 239	77,41 %
goederen & diensten	1 384 514	1 074 552	28,85 %
bezoldigingen	6 716 125	5 394 273	24,50 %
afschrijvingen	474 380	350 508	35,34 %
and bedrijfsko	24 248	17 224	40,78 %
bedrijfskosten	9 433 503	7 306 796	29,11 %
bedrijfsresultaat	471 159	357 474	31,80 %
Resultaat	489 673	371 540	31,80 %

De stijging van zowel de bedrijfsopbrengsten als de bedrijfskosten is voornamelijk toe te schrijven aan de integratie van 'Boerderij De Brabander' in de organisatie van 'De Winning' alsook de overname van het LDE project 'Natuur- en Landschapsbeheer Limburg' eind 2014..

Bij de bedrijfsopbrengsten zijn de subsidies nog steeds de grootste opbrengst, maar hun aandeel in de totale bedrijfsopbrengsten vertoont een neerwaartse trend (van 49,65 % in 2014 naar 49,19 % in 2015). De subsidies komen voornamelijk van : conventies (maatwerk, LDE, leerwerkbedrijf), gesco, siné, arbeidszorg, sociale maribel, VDAB, VIVO, VOP, kapitaalsubsidies, Het aandeel 'omzet door derden' blijft jaarlijks stijgen en bedraagt in 2015 reeds 47,43 % van de totale bedrijfsopbrengsten (in 2014 : 45,76 %).

ERKENNINGEN

GOB (gespecialiseerde opleidings-, bemiddelings- en begeleidingsdienst)

Erkend loopbaancentrum

Erkend bureau kosteloze arbeidsbemiddeling, trajectbegeleiding en competentieversterking

Erkenning maatwerkbedrijf (sociale werkplaats)

Erkenning Lokale diensteneconomie bedrijf

Erkenning aannemer klasse 1 voor de categorie G3, beplantingen

Na een lange procedure van 2 jaar, kregen we als eerste sociale werkplaats een erkenning aannemer klasse 2 voor de categorie C3, niet-elektrische verkeerstekens langs verbindingswegen, allerhande, niet-elektrische veiligheidsinrichtingen, afsluitingen en schermen.

Erkend bosexploitant

Erkend hoeveproducent

Gecertificeerd bioproducent met Bio garantie



Sociaal ondernemen

Meerwaarde in ons werk

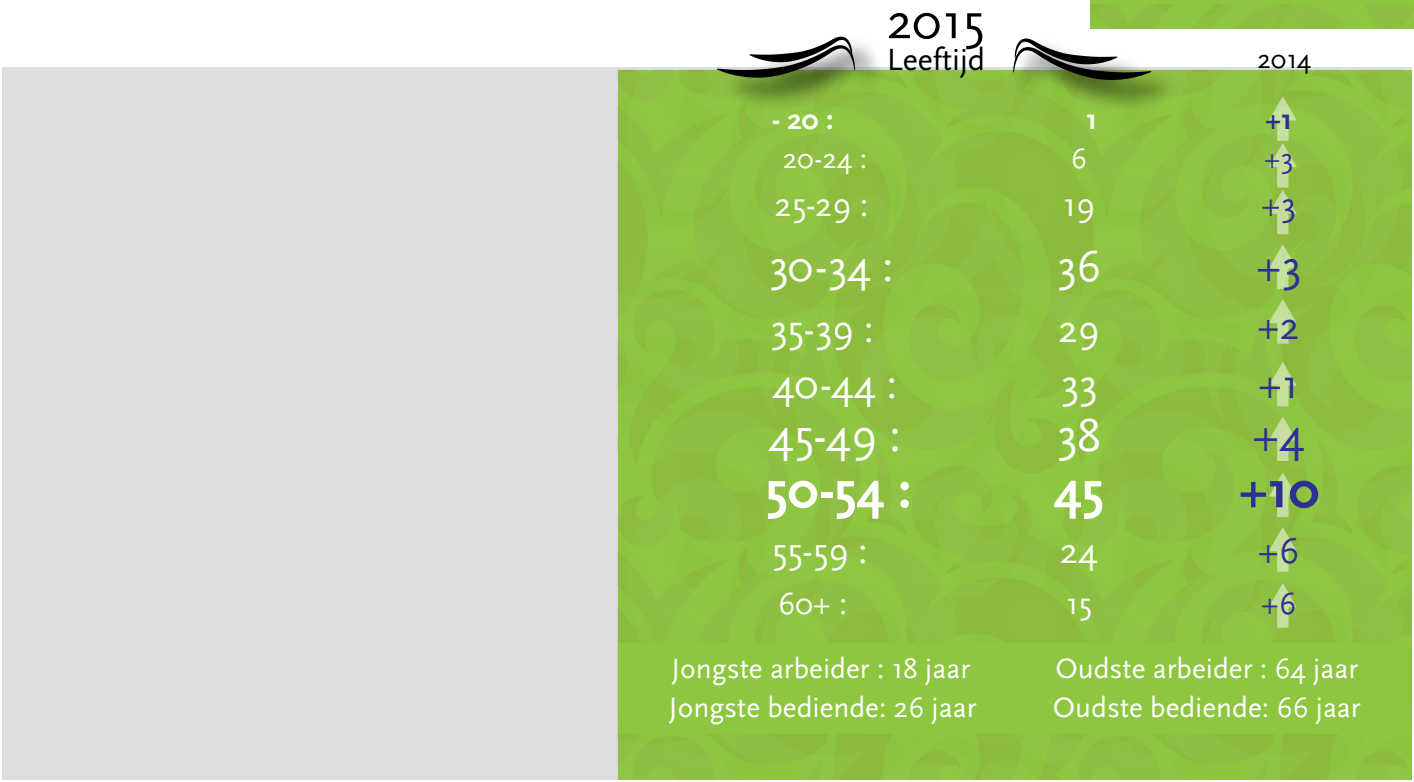
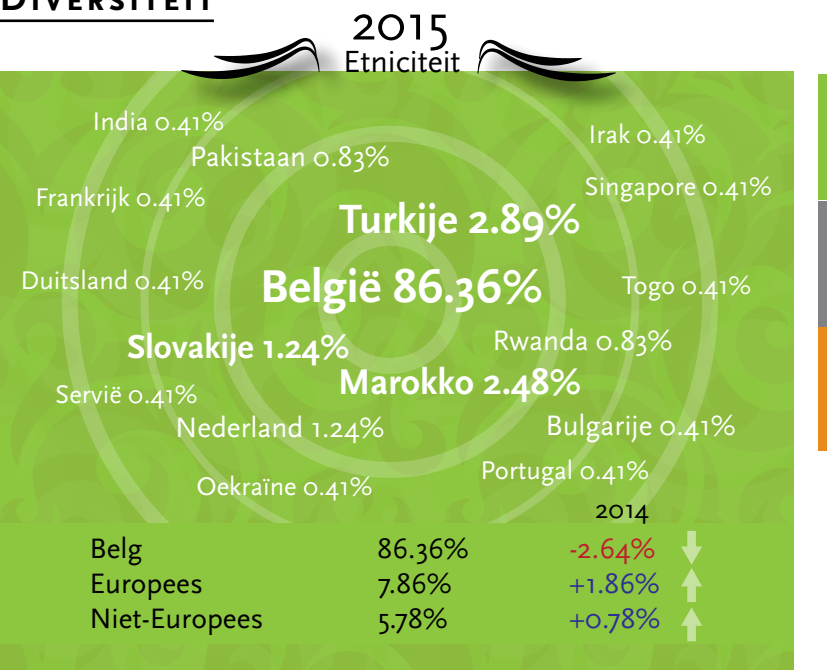
PERSONEELSBESTAND

Wij zijn actief binnen de paritaire comité's 329, de socio-culturele sector en 327, de sociale werkplaatsen (maatwerk).

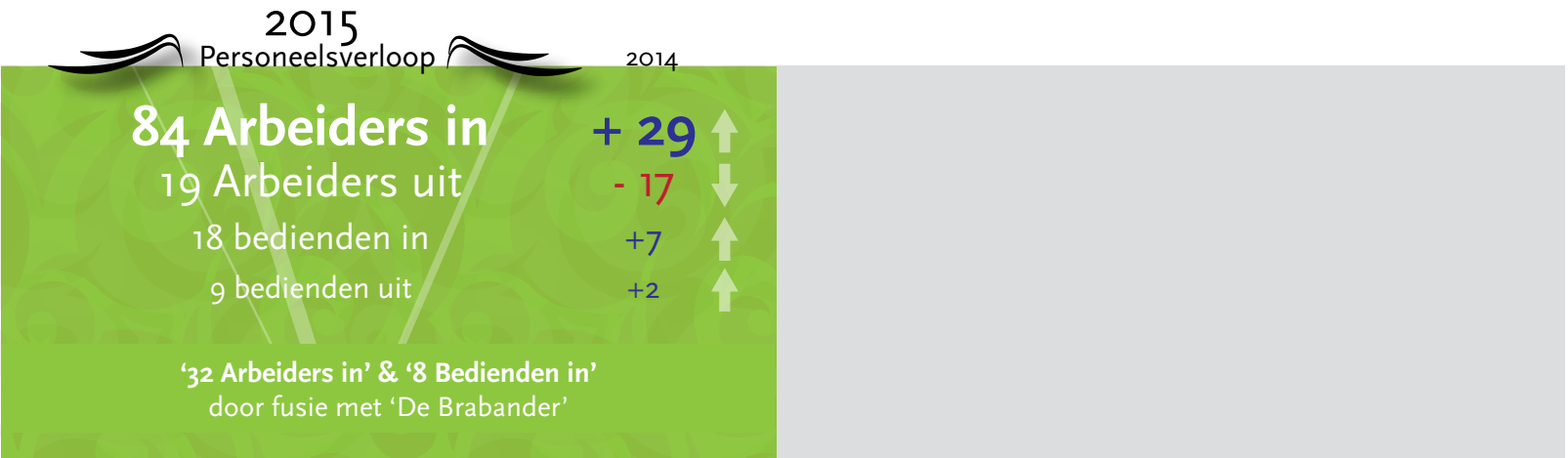


Het totaal aantal contractuelen steeg in 2015 met 28.73 vte naar 226.93 vte. In de loop van 2015 werden ook 11 medewerkers van het OCMW begeleid op de werkvloer (artikel 60), 39 arbeidzorgers leverden het beste van zichzelf, en werden ook 95 opleidingstrajecten begeleid.

DIVERSITEIT



Personeelsverloop



Opleidingen

99 verschillende opleidingen rond verschillende thema's: veiligheid, rijbewijzen, begeleiding op de werkvloer, bemiddeling, vaktechnische opleidingen en persoonsgebonden opleidingen.

	aantal personen	aantal opleidingsuren	gemiddeld aantal uren
omkadering	67	1575,1	23,5
andere	148	2505,4	16,9
totaal	215	4080,5	19,0

Ter vergelijking met 2014 heeft het totaal een steiging van 7 personen en zo ook het aantal opleidingsuren met 266.6.

Gemiddeld is er een stijging van 0.7 opleidingsuren in 2015.

Absenteïsme

Voor arbeiders wordt het absentisme maandelijks opgevolgd via rapporten. Op basis van deze gegevens kunnen de nodige acties worden ondernomen die vermeld staan in de verzuimprocedure.

Het absentisme in de onderstaande tabellen verwijst naar de ongerechtvaardigde afwezigheden, ziektes met en ziektes zonder loonkost. We beperken ons tot het absentisme van maatwerk en LDE, aangezien de werkvorm werkervaring niet meer van toepassing is.

	2015
De Winning totaal	19,17 %
Maatwerk vzw (116 VTE)	19,6 %
LDE vzw (30,5 VTE)	13,04 %

Acties ter bevordering van het graag komen werken :

Mensen meer verantwoordelijkheden geven, rekening houdende met wat ze kunnen dragen.

Positieve en empowerende benadering door de monitoren.

Monitoren meer bewust met absentisme laten werken.

Werken met een checklist dat besproken moet worden tijdens een pop-gesprek.

Opleidingen voor monitoren : Herbron jezelf en gezonde aandacht voor zieke medewerkers

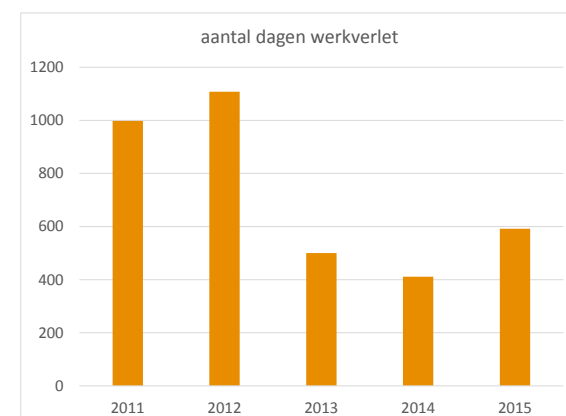
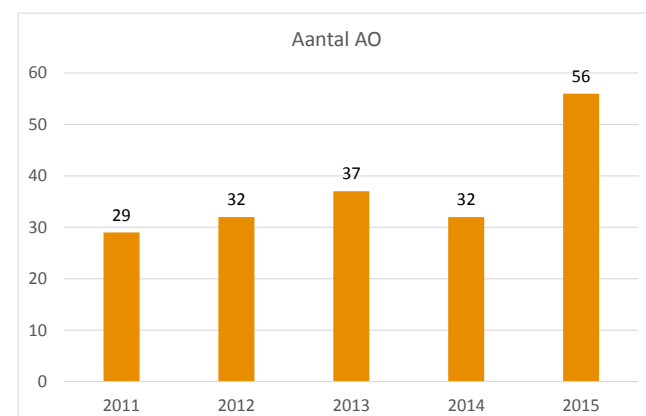
In tegenstelling tot 2015, zullen de absentisme cijfers in 2016 per BU opgemaakt en opgevolgd worden. Voor de bedienden wordt de bradfordfactor opgevolgd. Indien nodig worden ook hier acties ondernomen.

VEILIGHEID EN GEZONDHEID

In 2014 stelden we vast dat er veel arbeidsongevallen waren met oogletsel.

Hier werden in 2015 enkele acties rond genomen :

- Opleiding persoonlijke beschermingsmiddelen.*
- Verdelen van extra nieuwe veiligheidsbrillen.*
- Bespreken van de ongevallen in de verschillende vestigingen.*



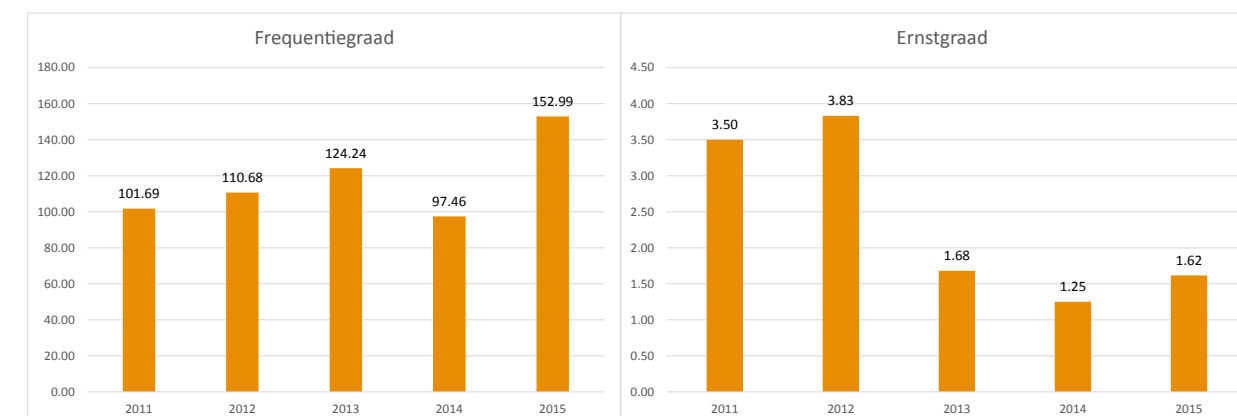
56 arbeidsongevallen op 249 personen is meer dan 1 op 5.
Let wel: Er zijn 40 000 uren meer gepresteerd dan in 2014.

We mogen vaststellen dat deze acties geholpen hebben waardoor de ongevallen met oogletsel in 2015 sterk gedaald zijn.

Door de zachte winters zien we ook dat de ongevallen met insecten zoals teken, wespen en dazerikken veel vaker voorkomen. Na een steek reageren de slachtoffers vaak allergisch waardoor er snel ingegrepen moet worden. Elke mobiele ploeg heeft daarom ook een 'epipen' bij in het voertuig, waardoor de allergische reactie beperkt wordt. **Onze werknemers hebben info over het risico en gebruik gekregen.**

In 2015 hebben de ongevallen vooral betrekking op glijden, vallen en uitglijden. We stellen vast dat dit te maken heeft het uitvoeren van moeilijke werken op moeilijk begaanbare terreinen. Om deze ongevallen te voorkomen, zijn we gestart met LMRA. **Deze Laatste Minuut Risico Analyse moet er voor zorgen dat de orde en veiligheid op de werf voor elke werknemer vooraf besproken is.**

Verdere oorzaken zijn verlies van controle over voorwerpen en machines alsook verkeerde bewegingen. Deze zijn vooral te wijten aan de aard van de werken.



PERSONEELSBELEID

In 2015 werd verder gewerkt op het geleverde werk in 2014 wat betreft functiebeschrijvingen en functiegroepen. Aan deze functiegroepen werd een loonclassificatie gekoppeld, **met als doel het functie- en loonclassificatiesysteem te vereenvoudigen en te verduidelijken.**

De start van het maatwerkdecreet betekent een andere manier van werken voor sociale werkplaatsen. In deze overgangsfase in 2015 bereidden we ons voor op de verdere implementatie, o.a. **door het ontwikkelen van een tool die de voorwaarden van het maatwerkdecreet eenvoudig in kaart brengt** (vb. bezettingsgraad, rugzaksubsidie, ...). Dit deden we met ondersteuning van Febecoop.

In de relatie tussen de monitor, die de operationele leiding heeft van doelgroepmedewerkers, en de trajectbegeleider was een duidelijke regeling nodig inzake bevoegdheden en verantwoordelijkheden. **Dit concept van detachering werd vertaald in een overeenkomst.** De implementatie hiervan had uitvoering in 2015, maar loopt ook nog door in 2016. Om de informatiedoorstroming te bevorderen wordt een gemeenschappelijk platform gebruikt, nl. One Notes. De nodige opleidingen op maat worden voorzien ter bevordering van de efficiëntie van werken en informatiedoorstroming.

De oproep doorstroom uit sociale economie werd gelanceerd, maar is ook terug ingetrokken wegens de schorsing van het decreet. De Winning onderneemt echter wel stappen om te werken naar doorstroom. Zo hebben we ook onze procedure aangepast met de derde optie als VDAB na een indicering aangeeft dat doorstroom mogelijk is (ofwel heeft de medewerker de vraag naar doorstroom, ofwel de organisatie). Binnen LDE zijn er actieve trajecten naar doorstroom opgestart.

"De start van het maatwerkdecreet betekent een andere manier van werken voor sociale werkplaatsen."

We zijn nog altijd maatwerkbelievers dus ondanks de schorsing gaan we wel verder in de gedachtegang van maatwerk. Dit betekent dat **iedere medewerker LDE en Maatwerk (SW) in zijn dossier steeds een updating heeft van de ICF** (International Classification of Functioning, disability and health) die wordt ingevuld op basis van het dossier door de trajectbegeleider. Daarnaast waren we al overtuigd van de POP en zullen nog steeds alle medewerkers een duidelijke POP hebben, waar ze zelf met ondersteuning van de trajectbegeleider en monitor mee aan de slag kunnen.



Medewerkers bij het uitwuiwen van Edwin Michiels, gepensioneerd directeur De Winning.

Win-Win Participatief ondernemen

INTERN

Het is één van onze doelstellingen dat medewerkers van De Winning met passie en verbondenheid komen werken. We willen dit bereiken door open en transparante communicatie, werk maken van inspraak, respect als basiswaarde, werken op basis van vertrouwen, verantwoorde-lijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen, ... In 2016 zullen we hiervoor de gewenste organisatiecultuur uitwerken, communiceren en toepassen.

In 2015 werd ook de **kanteling naar een unitstructuur** verder ingevoerd. Na de aankondiging dat algemeen directeur Edwin Michiels op pensioen zou gaan, werd er beslist om te gaan werken met een managementteam en het bestaande directieteam op doeken en verder te werken met 1 directiefunctie. In de ondersteunende diensten werden de boekhouding en facilitaire dienst samen gebracht met een nieuwe financieel manager als leidinggevende. Ook de personeelsdienst kreeg bijkomende bevoegdheden rond human resources met een nieuwe functie van HR-manager als leidinggevende.

Het managementteam komt om de 2 weken samen en bestaat uit 6 operationeel managers, de HR-manager, de financieel manager en de algemeen directeur.

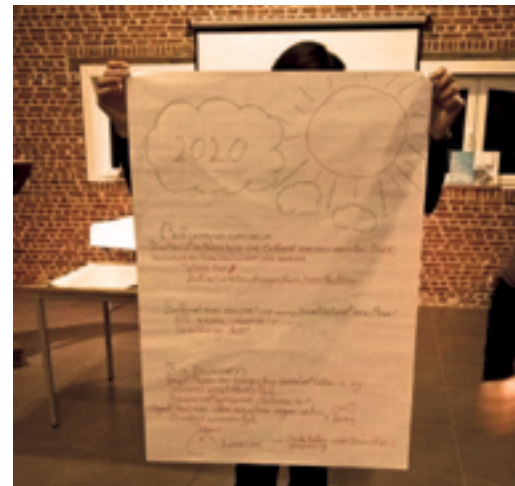
Naast een dagelijks praktisch overleg, organiseert elke manager op zijn/haar beurt een regelmatig teamoverleg binnen hun dienst (minstens maandelijks). De algemeen directeur heeft wekelijks een overleg met de dagelijks bestuurder.

In de tweede helft van 2015 is De Winning gestart met een nieuwe cyclus om de strategische planning vorm te geven. In november werd **onze voltallige omkaderingsploeg** betrokken in het analyseren van de trends waar De Winning best rekening mee kan houden op pad naar 2020.

In 2015 werd inspraak met de medewerkers georganiseerd door de opmaak van persoonlijke ontwikkelingsplannen op te maken in overleg met alle betrokkenen, de organisatie van **toolboxmeetings** op ploegniveau, individuele en groepsgesprekken, jaarlijkse toelichting van bedrijfsresultaten aan alle medewerkers, jaarlijkse toelichting van uitdagingen op nieuwjaarsfeest. In de vestiging in Hechtel-Eksel werd een proefproject '**sirk sekuur**' opgezet waarbij de medewerkers wekelijks betrokken worden bij de organisatie van het werk en de daaraan verbonden veiligheidsrisico's. Op die manier willen we betrokkenheid van alle medewerkers rond het thema veiligheid verhogen en het aantal arbeidsongevallen verminderen. Bij positieve evaluatie zal dit ook in andere vestigingen worden toegepast.

De Winning wordt beschouwd als één technische bedrijfseenheid

en heeft dus een structureel overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers onder de vorm van een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en een ondernemingsraad (OR). In 2015 kwamen zowel CPBW als OR gemiddeld om de 6 weken samen. De verschillende thema's werden steeds in een constructieve sfeer besproken. De samenstelling is niet gewijzigd ten opzichte van 2014 met 4 effectieve leden vanuit de arbeiders en 1 vanuit de bedienden. Mandaten zijn gelijkmatig verdeeld tussen vertegenwoordigers van ACV en ABVV. In 2016 zijn er nieuwe sociale verkiezingen waarvan de voorbereiding in 2015 reeds werd gestart.



"Samenwerking en betrokkenheid!"



Bijeenkomst omkadering, november 2015

Wat betekende 2015 voor u? Enkele getuigenissen :

De uitbreiding met onze collega's van Boerderij De Brabander ; **een leerrijk proces!**

Een individueel succesverhaal met een doelgroeparbeider die 2 keer met 1 been buiten de organisatie stond, maar door gezamenlijke inspanning aan boord bleef.

Dat ik na een slechte en tegenvallende keuze opnieuw werknemer van De Winning mag zijn en deel uitmaak van het de **winningteam!**

Sms van arbeider aan monitor: Na een moeilijke periode ben ik in De Winning terecht gekomen.

Na een moeilijke start en veel steun en hulp van jullie ben ik terug bovenop geraakt.

Dank zij jullie heb ik mijn plek in de arbeidsmarkt terug gevonden. **Allemaal heel hard bedankt!**

De hechte ploeg in Genk dat die zo mag blijven, dan is werken komen peanuts!

EXTERN

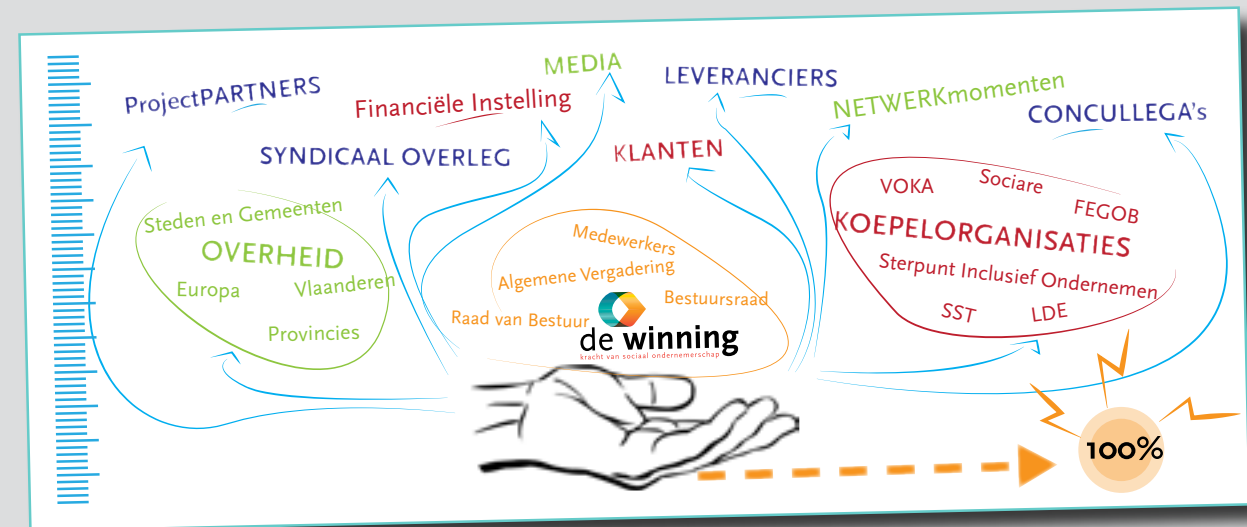
Binnen de operationele werkingen zijn er op regelmatige basis overlegmomenten met externe stakeholders. Dit zijn zowel overheden, middenveld als bedrijven. Door **de diverse samenwerkingsverbanden met bedrijven uit de sociale sociale en reguliere economie**, door te **participeren aan netwerkmomenten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

De sociaal economiebedrijven binnen de organisatie Broeders van Liefde komen op regelmatige basis samen (5 keer per jaar) en bespreken onderlinge samenwerking, beleidsthema's en ontwikkelingsmogelijkheden. Deze bedrijven werken verspreid over Vlaanderen en Brussel, meer info is te vinden op www.broedersvanliefde.be.

De Winning is ook vertegenwoordigd in diverse raden van bestuur om mee beleid te kunnen maken : SST (steunpunt voor sociale tewerkstelling), FeGOB (federatie van centra voor gespecialiseerde diensten voor opleiding en begeleiding en bemiddeling), Provinciaal steunpunt Arbeidszorg, Centrum Duurzaam Groen, Talea cvba-so, HHV cvba (Haspengouws Hagelandse Veeboeren).

In het kader van de strategische denkoefening voor het opmaken van het strategisch plan 2016-2020, werden een aantal externe stakeholders bevraagd over de uitdagingen en de bedreigingen die zij voor De Winning zien. Zij kregen voorafgaandelijk de nodige info en een vragenlijst als leidraad toegestuurd, om demografische, economische, sociale, technologische, ecologische en politieke trends in kaart te brengen. Volgende personen werden in een individueel gesprek om hun mening gevraagd :

Stefaan Peeters , expert sociaal economie VDAB Limburg
Bert Boone, algemeen directeur Compaan
Guy Tegenbos, journalist De Standaard
Heiko Van Muylder, architect Maatwerk
Rob Beenders, volksvertegenwoordiger in het Vlaams Parlement
Monique Swinnen, gedeputeerde Vlaams-Brabant
Sien Raskin, Dienst economie van de provincie Vlaams-Brabant
Sonja Claes, volksvertegenwoordiger in het Vlaams Parlement
Mieke Van Gramberen, directrice Flanders Synergie
Frank Van Massenhove, voorzitter directiecomité FOD Sociale Zekerheid
Koen Oosterlinck, gedelegeerd bestuurder Broeders van Liefde
Wim Dries, burgemeester Stad Genk
Guido Vrolix, directeur welzijns regio noord-limburg
Karolien Servaes, purchase and product development manager Damhert nv



Stakeholders waarmee we strategisch, structureel of projectmatig met samenwerken.



Talea cvba-so werd eind 2014 opgericht door de 4 vzw's van De Winning met als doel het creëren van doorstroommogelijkheden voor medewerkers uit sociaal economie en het ontwerpen, aanleggen en onderhouden van duurzame, ecologische bedrijfsomgevingen.

In 2015 zijn er 2 medewerkers vanuit sociaal economie aangeworven en werd er een bedrijfsomzet van iets meer dan 140.000 € behaald. **In 2016 wil Talea verder groeien als inclusieve onderneming met ecologische impact.**



Centrum Duurzaam Groen is een initiatief van het provinciebestuur Limburg, Hogeschool PXL, De Winning en Limburg.net.

Centrum Duurzaam Groen streeft naar een duurzame groene leefomgeving: thuis, op het werk en in de open ruimte. Daarvoor verzamelt en ontwikkelt Centrum Duurzaam Groen kennis, zet ze voorbeeldprojecten op en geeft Centrum Duurzaam Groen vorming en advies. Kansen grijpen om innovatief om te gaan met duurzaamheid en kwaliteit in natuur zijn hierbij essentieel. In al deze activiteiten streeft Centrum Duurzaam Groen naar verhoging van natuurwaarde en biodiversiteit.

NETWERKMOMENTEN

Jaarlijks organiseren we onze **opendeurdag in Lummen**. Onze stakeholders worden hierop uitgenodigd. In combinatie met de Dag van het Trekpaard is dit jaarlijks een meer dan geslaagd netwerkmoment.

In september 2015 organiseerden we in samenwerking met enkele sociale economiebedrijven uit de regio Noord-Limburg **een grote familiedag Sociaal Groen Doen** in de bossen van Hechtel-Eksel. Samen met Welzijnsregio Noord-Limburg, vzw De Biehal en vzw Arbeidskansen brachten we de sociale economie en onze eigen werking wat dichterbij de mensen in de bossen van Hechtel-Eksel.

Ook konden we rekenen op de steun van verschillende partners: OCMW-ANB-Bosland-Regionaal Landschap Lage Kempen-Biotechnicum Bocholt-Taxusbank/kankerfonds en gemeentes van regio Noord Limburg : Hechtel-Eksel, Bocholt, Bree, Hamont-Achel, Lommel, Meeuwen-Gruitrode, Neerpelt, Overpelt en Peer. Bedoeling is deze jaarlijkse familiedag te hernemen telkens in een andere gemeente.

Op 11 september 2016 vindt de tweede editie plaats aan het domein De Wulp in Neerpelt.



1



2

1: Opendeur/Dag van het Trekpaard te Lummen
2: Affiche Sociaal Groen Doen te Hechtel-Eksel

VISIE VAN EDWIN MICHIELS

Onze gepensioneerde directeur

Het laatste decennium (mijn decennium bij De Winning) is de maatschappij rondom ons snel veranderd. **Vele vragen en uitdagingen komen op ons af.**

Technologische ontwikkelingen gaan snel en dragen bij tot welvaart . Het tempo van de maatschappij is toegenomen. **De kloof** tussen zij die mee kunnen en niet mee kunnen **wordt groter.**

Meer mensen komen in armoede terecht. Kinderen groeien op in een kansarme omgeving. Bijna 1 op de 5 kinderen leeft in armoede. Dit is schrijnend in een welvarend Vlaanderen.

Individualisme en de diversiteit in de maatschappij nemen toe.

Personen van andere cultuur, personen met arbeidsbeperking, minderbedeelden, laaggeschoolden hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. Zij komen in een **sociaal isolement** en leven constant in 'een korte termijn denken' om te overleven. Iedereen heeft recht op een waardig bestaan en fysisch, psycho-sociaal welzijn.

Vanuit zijn genen blijft De Winning inzetten op maatschappelijke kwetsbare groepen.

De opgebouwde HR expertise met deze personen draagt bij tot duurzame tewerkstelling en integratie op de arbeidsmarkt door:

Het adviseren en het ondersteunen van werkgevers.

Het oriënteren, begeleiden en coachen van gemotiveerde werkzoekende in het vinden en/of behouden van een geschikte baan.

De huidige dienstverlening, bioproductie- en distributie, Natuur en Groen verder uitbouwen biedt **extra tewerkstellingskansen** maar tegelijkertijd een duurzaam en ecologisch perspectief, dat past binnen de 3 P's van MVO:

**profit
planet en
people.**

Participatief en betrokken ondernemen leidt tot gemotiveerde en verbonden medewerkers die op hun domein met hun talenten deze activiteiten weten te verwezenlijken en uit te dragen.

Over de eigen muren kijken en partnerschappen aangaan zullen de marktpositie van De Winning en zijn partners alleen maar versterken met een zeer ruim en divers activiteitenaanbod. Het coöperatieve gedachtengoed is een goede basis om als netwerkorganisatie te fungeren.

Nederig als organisatie, respectvol voor mens , dier en natuur, blijven dromen van een betere en positieve wereld !



Edwin Michiels, gepensioneerde Directeur De Winning

Milieubewust ondernemen

Zorg voor milieu

ENERGIE

Gasverbruik (in m³)

	Hechtel-Eksel	Genk	Lummen	Kortenaken
2013	326	7 953	9 024	-
2014	18	5 671	7 314	-
2015	43	6 100	5 108	4 522

Electriciteitsverbruik (in Kwh)

	Hechtel-Eksel	Genk	Lummen	Kortenaken
2013	15 574	19 776	132 740	-
2014	15 283	19 555	136 416	-
2015	15 152	25 256	136 449	46 008

Waternverbruik (in m³)

	Hechtel-Eksel	Genk	Lummen	Kortenaken
2013	*	64	**	-
2014	*	120	**	-
2015	*	117	**	180

- * In Hechtel-Eksel maakt men gebruik van grondwater.
- ** In Lummen wordt een verdeelsleutel gebruikt met de collega's van Sint-Ferdinand en is een correct verbruik niet gekend.

In de vestiging te Genk is het **waterverbruik** gedaald t.o.v. 2014 (120 m³ > 117 m³). Het gasverbruik is in 2015 gestegen (5.671 kWh > 6.100 kWh), door het opstarten van de technische dienst in 2015. Er werd een verwarmingsstoestel geplaatst om de werkplaats op te warmen.

Het **elektriciteitsverbruik** is in 2015 gestegen t.o.v. 2014 (dag: 12.800 kWh > 17.207 kWh; nacht: 6.755 > 8.049). De opstart van onze eigen technische dienst, met heel wat machines, veroorzaakt vooral een stijging van het electriciteitsverbruik. Ook het uitvallen van de verwarmingsketel in de winterperiode gedurende 2 maanden, heeft een impact op het stijgend electriciteitsverbruik. Hierdoor hebben we de kantoren met elektrische warmteblazers moeten opwarmen. Daarnaast werd er in 2015 minder zonne-energie opgewekt (dag: 6.842 > 4.625; nacht: 3.867 > 2.591).

In de vestiging te Lummen is het **elektriciteitsverbruik** in 2015 licht gestegen t.o.v. 2014 (127.650 > 136.449 kWh).

Ook het **gasverbruik** is licht gestegen (4.080 kWh > 5.107 kWh).

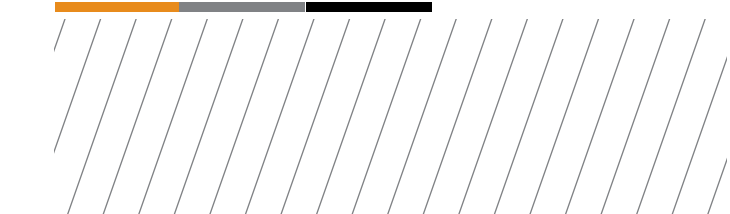
In de vestiging te Hechtel-Eksel is het **elektriciteitsverbruik** tijdens de dag licht gestegen en tijdens de nacht licht gedaald (dag: 10.726 kWh > 10.817 kWh; nacht: 4.557 kWh > 4.335 kWh).

Het **gasverbruik** is verdubbeld (18 kWh > 43 kWh).

De vestiging te Kortenaken is er in 2015 bijgekomen. We zijn begin 2015 gestart met het bijhouden van de meterstanden. Hierdoor kunnen we nog geen vergelijking doen met voorgaande jaren.

Om te reduceren in ons energieverbruik werden er in 2015 **energiebesparende maatregelen** genomen. Voortaan worden alle gegevens ingevuld op energieid.be. Dit programma analyseert alle gegevens.

In 2015 werden er heel wat maatregelen genomen in de vestiging te Lummen. In de gebouwen van De Winning Maatwerk werden de lichtschakelaars afgekoppeld en vervangen door bewegingssensoren. In de stallen van de boerderij werden bewegingssensoren geplaatst. Hier werden ook drukknoppen voorzien van een tijdschakelaar geïnstalleerd waardoor het licht niet langer dan 10 minuten aan blijft staan. In het eetcafé werden alle halogeen spots vervangen door ledlampen. De buitenverlichting werd eveneens voorzien van lichtsensoren. Grote halogeen spots die een hoog verbruik hadden werden vervangen door led spots.



"Reduceren in ons energieverbruik!"

"De kerkuil maakt gebruik van zijn aangeboden woonst!"



Steeds te volgen via onze web-cam (www.dewinning.be)

BIODIVERSITEIT

De vestiging in **Genk** is gelegen op de industriezone Genk-Zuid en grenst aan het natuurgebied 'Vallei van de Kaatsbeek', een natuurgebied in beheer bij Natuurpunt Beheer vzw. Het natuurgebied vormt de verbinding tussen het Kempisch Plateau en Vochtig Haspengouw.

Gezien de hoge biodiversiteitswaarde wordt **de bedrijfstuin beheerd volgens de ecologische basisprincipes** zodat de tuin in de industriezone dienst kan doen als stapsteen voor inheemse fauna en flora. Jaarlijks wordt de tuin gemonitord en worden bijzondere planten en dieren opgelijst.

Op de vestiging in **Lummen** staat de oude ijskelder in het park die bewoond wordt door **baardvleermuizen** sinds 2013. Ook de **kerkuil, huiszwaluw en boerenzwaluw** maken gebruik van aangelegde nestvoorzieningen binnen onze infrastructuur.

AFVAL

We hechten veel belang aan **preventie en selectieve inzameling van afvalstoffen**.

Vooraf aan de aankoopzijde werden in 2015 acties genomen door duurzame keuzes te maken. Voor de aankoop van bureaumateriaal zijn we overgeschakeld naar de aankoop van artikelen met een **eco-label**. Deze hebben soms een iets duurdere aankoopprijs, maar zijn op lange termijn beter voor onze werknemers en het milieu. De dagverse broodjes die in de winkel verkocht worden, worden verpakt in een nieuw, eenvoudig te sorteren **papieren verpakking**. Het nieuwe kopieertoestel beschikt over een lager energieverbruik.

Het afval wordt selectief gesorteerd in volgende fracties : papier, glas, plastic, metaal en PMD. Wat niet gesorteerd kan worden, wordt verzameld in een restafvalcontainer en afgehaald door een afvalverwerkingsfirma. Onze medewerkers worden **gesensibiliseerd** om zo goed mogelijk te sorteren, met als doel het restafval te beperken.

Ook de volgende jaren zullen we ons focussen op afval voorkoming, een betere sortering, en sensibilisering van onze werknemers rond dit thema.

CO² UITSTOOT

In 2015 werden er oplaadpunten voor elektrische fietsen en bromfietsen geplaatst voor onze winkel in **Lummen**. Bezoekers kunnen hier hun fiets of bromfiets opladen terwijl zij een consumptie nuttigen in ons cafetaria.

We hebben ervoor gekozen om het wagenpark stelselmatig te vervangen door **milieuvriendelijkere wagens**. Voortaan maken we via de ecoscore een doordachte keuze bij de aankoop van nieuwe wagens.

DUURZAAM KIEZEN

vzw De Winning Maatwerk gebruikt voor het maken van houten constructies steeds **ecologisch verantwoorde materialen**. Zo wordt er voor terreinrealisaties steeds onbehandeld hout gebruikt of hout voorzien van het PEFC label.

Voor het vervaardigen van nestkasten en bijenhôtels gebruiken we **thermisch behandeld hout**. Dit hout is niet gevoelig voor schimmels en insecten waardoor het niet behandeld moet worden met chemische producten.

Tijdens lunchvergaderingen, cursusdagen of op evenementen worden **zelf bereide broodjes met verse producten uit onze eigen biologische groentetuin** gebruikt.

We voorzien voortaan op vergaderingen ook kraantjeswater in plaats van flessenwater.

2015 was een belangrijk jaar voor de omvorming van onze traditionele boerderij naar een bioboerderij.

Met onze bio groentetuin zorgen we ervoor dat we onze producten vanuit het veld dadelijk op het bord krijgen zonder dat er veel kilometers afgelegd moeten worden. We proberen de keten zo kort mogelijk te houden.

Ook onze veestapel werd omgevormd naar het type Fleckvieh. Dit is een dubbeldoelras. Hierdoor hebben we melk en vlees van een hoge kwaliteit.

Sinds 2015 ontwerpt De Winning in samenwerking met Centrum Duurzaam Groen **duurzame groene ruimten**. In een ontwerp van een groene ruimte moeten verschillende aspecten en belangen worden geïntegreerd: de natuurlijke omgeving, de functie van de ruimte, de gebruikers ervan, de financiële haalbaarheid van de ingrepen,... Hiervoor is een goede planvorming, van idee tot realisatie, noodzakelijk. De focus ligt daarbij op een integrale aanpak.

Wij streven naar duurzaam groen

met een streekeigen beplanting en aandacht voor lokale fauna en flora, een onderhoudsvriendelijke structuur met hoge natuurwaarden en nieuwe vormen van invulling en gebruik, onder andere door nieuwe beheervormen en sociale participatie van lokale bewoners.

De kernkwaliteit van onze ontwerpen is **een design dat esthetiek, functionaliteit en ecologie verenigt**. Onze landschapsarchitect ontwerpt parken, pleinen, begraafplaatsen, bedrijfstuinen, grote tuinen en andere (semi-) openbare groene ruimten vanuit twee uitgangspunten: de pracht van de natuur en de praktische gebruiksmogelijkheden.

Naast aandacht voor de omgeving hebben wij oog voor de gebruikers van groene ruimten, inzicht in de vele functies en de financiële haalbaarheid van ingrepen. Door een goede planvorming bij elk ontwerp **garanderen wij een budgetvriendelijk beheer en een beheer zonder pesticiden**.

"De focus ligt op een integrale aanpak."



1: Insectenhôtel vervaardigd uit Thermowood voor Regionale Landschappen te Aarschot
2: Bloemenweide op bedrijfsterreinen

Uitdagingen 2016

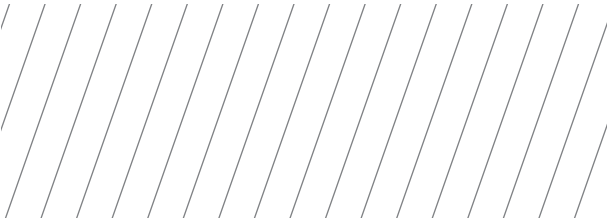
Afvalarme verpakkingen

Duurzaam wagenbeleid :Er wordt bewust gekozen voor wagens met een hoge ecoscore

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	Energie	Emisies
	Indirecte economische afspraken	Afvalwater en Afval	Transpòrt
		Algemeen	Materialen
		Biodiversiteit	

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



GRI-Index



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 verwij-zing naar de pagina in dit document, waar deze indicatoren worden besproken.

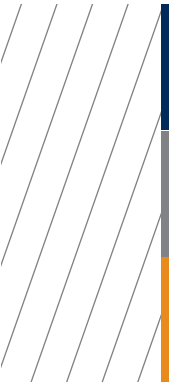
STRATEGIE EN ANALYSE

Pagina

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

ORGANSIATIEPROFIEL

G4-3	Naam van de organisatie.....	7-9
G4-4	Voorstelling van de producten en/diensten.....	10-25
G4-5	Locatie van het (hoofd)kantoor.....	7
G4-6	Land waar de organisatie actief is (en aantal indien meerdere).....	7
G4-7	Eigendomstructuur en rechtsvorm.....	8
G4-8	Afzetmarkt (geografische verdeling, sectoren die worden bediend en soorten klanten/begunstigden).....	10-25
G4-9	Omvang van de organisatie (bv. het aantal werknemers, totale omzet, aantal verwerkte producten of geleverde diensten, enz.).....	26
G4-10	Verdere informatie over werknemers : type contract, (vast, interim, zelfstandig), geslacht, enz.	28-29
G4-11	Percentage werknemers die onder cao vallen.....	28
G4-12	Beschrijving van de keten waarin de organisatie actief is (voor de belangrijkste producten/diensten).....	10-25
G4-13	Significante veranderingen tijdens de verslagperiode wat betreft omvang, structuur of eigendom.....	5
G4-14	Beschrijving toepassing ‘voorzorgprincipe’.....	/
G4-15	Overzicht van labels of charters die de organisatie heeft.....	27
G4-16	Overzicht van organisaties, initiatieven of platformen waar de organisatie lid van is.....	39



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. 10-25
G4-18	Beschrijving tot stand komen van rapport.....	4
G4-19	Overzicht materiële duurzaamheidsthema's.....	48
G4-20	Overzicht materiële thema's die intern gelden.....	48
G4-21	Overzicht materiële thema's die extern gelden.....	48
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).....	5
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.).....	36-41
G4-25	Basis voor inventarisatie en selectie van belanghebbenden die moeten worden betrokken.....	36-41
G4-26	Beschrijving aanpak stakeholderdialoog (frequentie, vorm, reden, etc.).....	36-41
G4-27	Belangrijkste opmerkingen en verwachtingen van stakeholders en hoe ging de organisaite hiermee om.....	36-41

Pagina

VERSLAGPROFIEL

G4-28	Verslagperiode (bv. fiscaal jaar of kalenderjaar) waarop de verstrekte informatie betrekking heeft.....	titelblad
G4-29	Datum van het meest recente verslag.....	titelblad, 2, 54
G4-30	Verslaggevingscyclus.....	jaarlijks
G4-31	Contactpunt voor vragen over het verslag en de inhoud hiervan.....	54
G4-32	Niveau van rapport of verwijzing naar externe verificatie.....	/
G4-33	Beleid rond externe verificatie.....	/

BEHEERSTRUCTUUR

G4-34	Beschrijving van de bestuurstructuur van de orgnaisatie.....	8-9, 36
-------	--	---------

ETHIEK EN INTEGRITEIT

G4-56	Beschrijving van de waarden, (gedrags)normen, principes van de organisatie.	6-7
-------	---	-----

ECONOMISCHE PRESTATIES

Standaardindicatoren

G4-EC1	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd.....	26
G4-EC4	Financieel hulp ontvangen van de overheid. (alle vormen van overheidssteun)	26

Specifieke indicatoren

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

MILIEUPRESTATIE-INDICATOREN

Standaardindicatoren

G4-EN3	Energieconsumptie binnen de organisatie.....	42-43
G4-EN5	Energie intensiteit.....	42-43
G4-EN6	Reductie van energie consumptie.....	43
G4-EN23	Type afval en hoeveelheid.....	45
G4-EN30	Impact van transport op het klimaat.....	45
G4-EN31	Uitgaven om milieu impact te verminderen.....	43-47

Pagina

Specifieke indicatoren

G4-EN1	Materiaalverbruik.....	45-46
G4-EN2	Percentage gebruikte materialen dat bestaat uit gerecycleerde bronnen.....	/
G4-EN11	Locaties die de organisatie bezit, huurt, beheert of grenst aan gebieden met hoge biodiversiteit.....	44, 46
G4-EN12	Impact van de organisatie op de biodiversiteit.....	44, 46
G4-EN13	Hoe beschermt de organsiatie de biodiversiteit en op welke wijze.....	44, 46
G4-EN14	Geef aan of de organisatie te maken heeft met bedreigde dier- en plantensoorten.....	44, 46
G4-EN15	Uitstoot van broeikasgassen.....	45
G4-EN19	Welke initiatieven neemt de organisatie om de uitstoot van broeikasgassen terug te dringen.....	45

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN VOLWAARDIG WERK

G4-LA1	Aantal werknemers en hun kenmerken (geslacht, leeftijd, arbeidshandicap, enz.) Geef daarbij het verloop aan (in- en uitstroom).....	28-30
EXTRA	Kwaliteit van arbeid.....	31-33
G4-LA6	Type en aantal arbeidsongevallen, aantal dagen afwezigheid, absentieïsme....	31-33
G4-LA9	Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteedt aan opleidingen, onderverdeeld naar werknemerscategorie.....	30
G4-LA10	Programma's voor competentie management en levenslang leren.....	34
G4-LA11	Percentage werknemers dat regelmatig wordt ingelicht omtrent prestatie-en loopbaanontwikkeling.....	31, 34
G4-LA12	Overzicht beheerstructuren en procentuele verdeling naar geslacht, leeftijd, minderheidsgroepen.....	28-30

MAATSCHAPPIJ

G4-SO2	Positieve lokale impact (aanbieden van werk aan lokale mensen, gekoppeld aan lokale noden.).....	7, 28-29, 40
--------	--	--------------



Afkortingen^{ABC}

BU	Business Unit
BUSO	Buitengewoon Secundair Onderwijs
CPBW	Comité voor Preventie, bescherming en welzijn op het Werk
cvba-so	Coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid - sociaal oogmerk
CVO	Centrum voor Volwassenonderwijs
ERP	Enterprise Resource Planning
ERSV	Erkend Regionaal Samenwerkingsverband
FeGob	Federatie van centra voor Gespecialiseerde diensten voor Opleiding en Begeleiding en Bemiddeling
GESCO	Gesubsidieerde contracten
GIBO	Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleidingen
GOB	Gespecialiseerde Opleiding en Begeleiding
GRI	Global Reporting Initiative
GTB	Gespecialiseerde TrajectBegeleiding
HR	Human Resources
IBAL	Intensieve Begeleiding Alternerend Leren
IBO	Individuele Beroepsopleiding
ICF	International Classification of Functioning, disability and health
LDE	Lokale DienstenEconomie
LMRA	Laatste Minuut Risico Analyse
MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
NEC	Normaal Economisch Circuit
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OR	OndernemingsRaad
PEFC	Programme for the Endorsement of Forest Certification
PK	PaardenKracht
POP	Persoonlijk Opleidings Plan
PWA	Plaatselijk WerkgelegenheidsAgentschap
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte en InvaliditeitsVerzekering
Siné	Sociale INschakelings Economie
SIW	Subsidie Intensief Werkpleklerin
SST	Steunpnt voor Sociale werkplaatsen
SW	Sociale Werkplaats
TAZ bis	Tender Activering Zorg
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIVO	Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit
VOKA	Vlaams netwerk van Ondernemingen
VOP	Vlaamse OndersteuningsPremie
vzw	Vereniging Zonder Winst
Wep+	WerkErvaringsProject

Verantwoordelijke uitgever

Filip Vanlommel



Druk in beperkte oplage,
voor verspreiding aan stakeholders

De Marketiers nv

Digitaal beschikbaar via onze website

www.dewinning.be

Meer informatie : info@dewinning.be

Opgemaakt juni 2016

Vormgeving



30 jaar De Winning

- 1986 : **Oprichting Centrum voor Beroeps Opleiding De Winning** (vzw Vreebos) te Lummen
5 bedienden, 1 arbeider en 15 cursisten
- 1995 : Eerste tewerkstellingsproject in natuurbeheer
- 1996 : Erkenning tewerkstellingsvorm 'werkervaring' voor werkervaring, vzw Vreebos
6 bedienden (6vte), : 9 arbeiders (7.53 vte)
- 1997 : Erkenning 'sociale werkplaats'.
- 1999 : Oprichting vzw Groenwerk (sociale werkplaats), vzw Werkkans (werkervaring).
CBO De Winning nog steeds onder vzw Vreebos
- 2000 : Registratie als aannemer vzw Groenwerk
- 2002 : Erkenning 'ArbeidsZorg' onder vzw Groenwerk
- 2004 : Overname vzw Sowelim door vzw Groenwerk, vestiging Hoeselt
- 2005 : Erkenning van aannemers van werken klasse 1 vzw Groenwerk
- 2006 : **31 bedienden (29.83 vte) – 74 arbeiders (66.83 vte)**
- 2008 : Erkenning Lokale Diensten economie onder vzw Werkkans,
oprichting vzw Doorstroom, waar CBO wordt ondergebracht,
werkervaring naar vzw Vreebos
- 2009 : Erkenning registratie als aannemer vzw Werkkans
Oprichting Limburgs leerwerkbedrijf, vzw Vreebos
Inhoudiging vestiging Genk (verhuis van Hoeselt naar Genk)
Oprichting Centrum Duurzaam Groen,
samenwerking tussen provincie Limburg, Limburg.net, PXL en De Winning
- 2010 : Overname WerkErvaringsProject welzijnsregio N-Limburg
Opstart vestiging Hechtel-Eksel
Erkenning van aannemers van werken klasse 1 Werkkans
Mandaten kosteloze arbeidsbemiddeling, loopbaanbegeleiding,
competentieontwikkeling en trajectbegeleiding
- 2012 : Kwaliteitslabel ESF voor De Winning
- 2013 : Opstart project 'PaardenKracht in het BosLandschap'
met ontwikkeling van eigen bier '7 PK'
- 2014 : Overname Lokale Diensten Economie
van Natuur- en Landschapsbeheer Limburg door De Winning
ESF ambassadeur 2014
Oprichting Talea cvba-so
- 2015 : Fusie met vzw Boerderij De Brabander te Kortenaken. Naast uitbouw groenbeheer
ook nieuwe activiteiten in distributie, bio bakkerij en bio tuinbouw
Nieuw logo voor De Winning, nieuwe namen voor de vzw's :
De Winning Maatwerk, De Winning Werkervaring, De Winning LDE
en De Winning Opleiding & Begeleiding
Erkenning aannemer van werken klasse 2
Omschakeling naar BIO landbouw
Overname en uitbouw KOOKmakkelijk
Stopzetting WerkErvaringsProjecten door de overheid
68 bedienden (60.69 vte) ; 173 arbeiders (166.24 vte); 39 arbeidszorgers : 94 cursisten (GOB)
- 2016 : Concessie uitbating 'Bistro 't Vinne' in provinciaal domein Het Vinne (Vlaams Brabant)
30 jaar De Winning

www.dewinning.be

