

de winning,  
wij zijn doeners en maken  
de wereld groener en lekkerder !

duurzaamheidsrapport 2021

# kracht van sociaal ondernemerschap

## inhoud

<b>1. voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>2. jaaroverzicht</b>	<b>6 - 7</b>
<b>3. De Winning groep</b>	<b>8 - 15</b>
missie   visie   waarden	8 - 9
strategie	10
waar vind je ons	11
organisatie	11 - 13
erkenningen	14
<b>4. De Winning in cijfers</b>	<b>16 - 27</b>
winning cijfers	16 - 17
personeel	19 - 23
veiligheid en gezondheid	24 - 25
ecologische voetafdruk	26 - 27
duurzame, maatschappelijke acties	28 - 29
<b>5. onze werking</b>	<b>32 - 53</b>
onze engagementen	32
personeelsbeleid	34 - 37
operationeel	38 - 53
■ Natuur & Groen	38 - 45
■ KarWij	46 - 53
<b>6. voor een betere wereld</b>	<b>54</b>
<b>7. partnerschappen</b>	<b>56</b>
<b>GRI-4 index</b>	<b>62 - 64</b>
<b>afkortingen</b>	<b>65</b>
<b>contact</b>	<b>66</b>

### testimonials

David Colda   ruwe bolster, blanke pit	15
Bart Plessers   zoveel meer dan werk	18
Johan Feyen   brandhout tegen kinderarmoede	30 - 31
Leen Desmyter en Marlies Merken   goed bezig	35
Gert Winters   accumachines waar dat kan	44
Ruben Minten   bekijkt het groter plaatje	52
Jan Bijmens   elk gerecht van eigen bodem	59



1

# VOORWOORD

het jaar van de juiste koers



**Met een hoofd vol vragen over gisteren, kijken we alweer vooruit naar morgen.**

In 2021 was het net 35 jaar geleden dat De Winning werd opgericht. Toen waren we nog klein, vandaag tellen we 282 medewerkers in dienstverband en 137 medewerkers in andere statuten van zorg, stages of opleiding. We organiseerden ons in vzw's en 4 coöperatieve vennootschappen, en zijn actief in een netwerk van heel wat andere organisaties die ons helpen onze doelstellingen te realiseren.

Onze producten en diensten evolueren mee met de groei en de vraag van onze klanten. We worden erkend voor ons sociaal ondernemerschap, verhogen onze impact op duurzame ontwikkeling en behaalden het EFQM-kwaliteitslabel.

Dat klinkt allemaal mooi, maar uiteraard kennen we ook groeipijnen en moeten we wel vaker bijsturen. De snel wijzigende omstandigheden waarin we werken, zorgen bovendien voor twijfel. Het is aan ons om die twijfel te omarmen en op zoek te gaan naar oplossingen. Want we merken dat de klassieke concepten niet meer werken. We moeten onze verbeelding gebruiken en nieuwe systemen ontwerpen. De oplossingen in deze complexe wereld zullen steeds meer komen uit andere vormen van samenwerking, daarvan zijn we overtuigd. Afwachten is geen optie, we moeten er nu mee aan de slag.

# nieuwe vormen van samenwerking

De Winning is op een ontdekkingsreis en de zee is af en toe wat ruw waardoor het lastig is om de boot stabiel te houden. Maar we varen wel de juiste koers met één gemeenschappelijk doel voor ogen: samen met onze collega's en bevriende partners mensen laten groeien en als organisatie bijleren.

**We zijn groendoeners en smaakmakers die van deze wereld een betere plek maken!**

Filip Vanlommel  
directeur

# 2

# jaaroverzicht

- Start van de **strategische periode 2021 – 2025**
- **Uitbreidingsdossier maatwerk**
- Oprichting **'t Procentje**, sociale kruidenier, met medewerking van De Winning
- **Syndicaal overleg**. 6 overlegmomenten gespreid over het jaar
- De Winning kreeg in 2021 4 collega organisaties uit de sociale economie over de vloer voor **uitwisseling**
- overleg **Maatwerk Limburg**: kerngroep en grote groep
- VOKA netwerk **Duurzaam Ondernemen**
- **bakkerij productiestructuur**
- deelname aan de **werkveldcommissie van PXL Green & Tech**

## januari

- kick-off UCLL: marktonderzoek **Korte Keten klant**

## februari

- kick-off ontwikkeling educatief spel **'Boerke Buiten'**

## maart

- **masterplan Campus Sint-Ferdinand**: opstart procedure voor aanstelling extern bureau

## april

- expertendebat **'Op naar een klimaatneutraal landbouwbedrijf door klimaatmitigatie en -adaptatie'**
- **KarWijk**krant editie 5
- toelichting **MINA**-subsidies aan steden en gemeenten
- deelname **fietstocht Korte Keten**
- VOKA netwerk **Duurzaam Ondernemen**
- **masterplan Campus Sint-Ferdinand**: aanstelling architectenbureau PTA

## mei

- behalen **EFQM-kwaliteitslabel**
- medewerkersoverleg en klankbord groep **'Op naar een klimaatneutraal landbouwbedrijf door klimaatmitigatie en -adaptatie'**
- **stoppen met roken**: workshop voor medewerkers
- resultaten marktonderzoek UCLL **Korte Keten klant**

## juni



## juli

## augustus

- **startdag O.C. Sint-Ferdinand**: toelichting De Winning
- VOKA netwerk **Duurzaam Ondernemen**

- 2de editie **personeelsblad** 'Wij zijn De Winning'
- Bezoek van de collega's **Eiland Groot Atelier**
- toelichting **SDG's** in algemene bedrijfsvoering aan collega's van Sint-Idesbald
- **masterplan Campus Sint-Ferdinand**: opstart participatietraject stakeholders

## september

- behalen VOKA Charter **Duurzaam Ondernemen**
- ondersteuning viering **15 jaar Bosland**
- opstart project **'samenwerken met Passi(onisten)'**: brug tussen zorg en sociale economie (zorggroep Alexianen Tienen en De Winning)

- **Bistro de borre** opstartvergadering coöperatie
- persvoorstelling resultaten **'Op naar een klimaatneutraal landbouwbedrijf door klimaatmitigatie en -adaptatie'**
- deelname aan **Dag van de Landbouw**

## december

- **herinrichting distributieafdeling**
- toekenning **project Smaakmakers**
- **KarWijk**krant editie 6
- 3de editie **personeelsblad** 'Wij zijn De Winning'

## november

- VOKA netwerk **Duurzaam Ondernemen**

## oktober

- implementatie **digitale schermen** op de verschillende vestigingen
- **reflectiegroep Masterplan**
- VOKA netwerk **Duurzaam Ondernemen**



# 2021

# de winning groep



VZW  
de winning  
maatwerk

VZW  
de winning  
lokale  
diensten

VZW  
de winning  
werk en zorg

CV-SO  
talea

CV-SO  
de winning  
bovy

CV-SO  
de winning  
het vinne

CV-SO  
de winning  
martenshof

## missie

De Winning is een groep van 3 vzw's en 4 cv-so's met eenzelfde missie:

**SAMEN**  
met onze medewerkers en  
onze partners

**GROEIEN**  
als persoon en  
als organisatie

**EN ONDERNEMEN**  
voor mens en milieu

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

## visie

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

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

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

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

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



## Broeders van Liefde

GEÏNSPIREERD EN VERBONDEN IN BEWEGING MET MENSEN

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

## onze waarden



respect



kwaliteit



professionaliteit



participatie



samenwerking

## strategische planning

De Winning is een sociale onderneming die bijna 400 mensen richting arbeidsmarkt begeleidt via onder meer duurzame landbouw, voedingsproductie en natuur- en landschapbeheer. Daarbij horen ook vijf bistro's die het lekkers van het veld en de boomgaarden verwerken en een hoevewinkel die het verkoopt. Om zo'n veelzijdig schip op koers te houden, is een stevige strategie nodig. Die luidt: **'Wij zijn doeners en maken de wereld beter, lekkerder, groener!'**

Het lijkt een eenvoudig en voor de hand liggend zinnetje, maar de hele strategie van De Winning ligt er in vervat. Die strategie is een leidraad, een houvast voor alles wat we doen. Waaraan we elke activiteit kunnen aftoetsen of ze wel past binnen onze organisatie.

Die strategie kan veranderen over de jaren heen. Daarom werken we met strategische periodes van vier jaar. Voor onze strategie voor 2021-2024 vertrokken we van de missie en visie van De Winning: samen groeien en ondernemen. Duurzaam en als inclusieve onderneming. Met als waarden respect, kwaliteit, samenwerking, professionaliteit en participatie. We hebben ook gekeken naar hoe de markt evolueert, naar wat onze klanten en partners willen, waar we naartoe willen. En we kwamen tot de conclusie dat we doeners zijn, die de wereld beter, lekkerder en groener maken!

## strategische doelstellingen

### We maken de wereld groener!

Als duurzame groendoeners werken we aan meer biodiversiteit, een beter klimaat en meer kwaliteit.

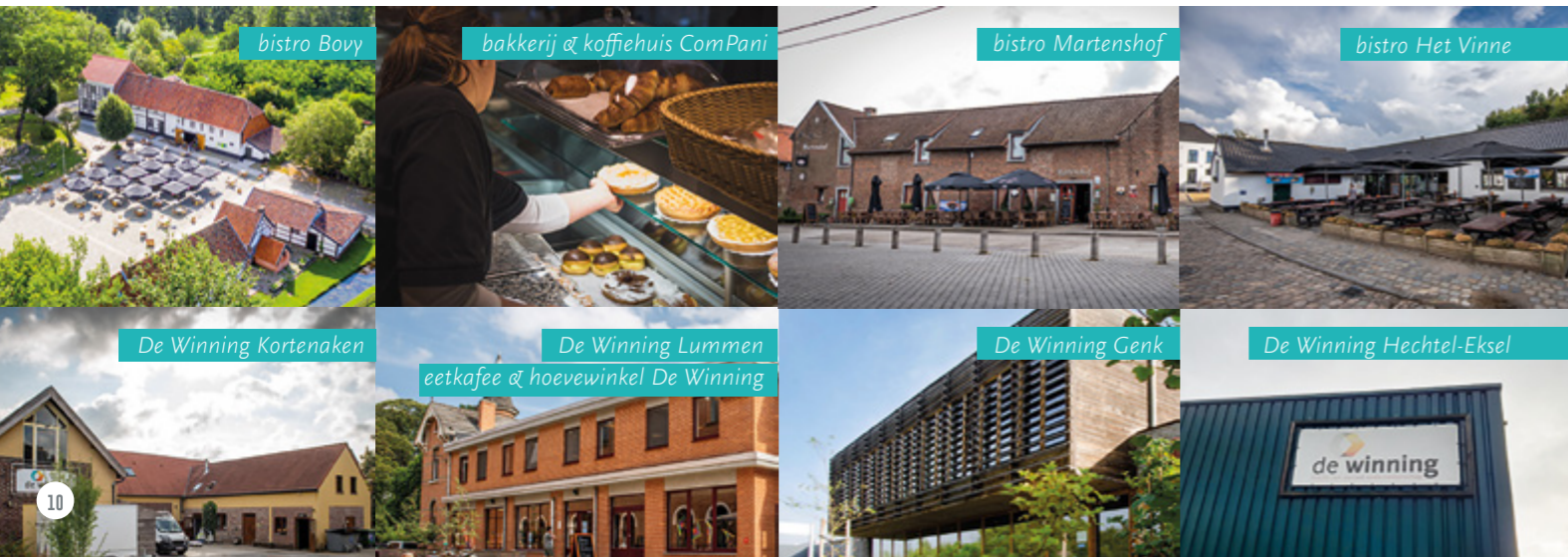
### We maken de wereld lekkerder!

Als duurzame smaakmakers in de korte keten zetten we volop in op een aangename klantenbeleving met aandacht voor mens en milieu.

### We maken de wereld beter!

Als organisatie een positieve impact creëren op onze medewerkers, De Winning zelf en onze omgeving.

We koppelden onze strategie ook aan de duurzaamheidsdoelstellingen van de VN. Zie ook pagina 36.



## organisatiecultuur

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

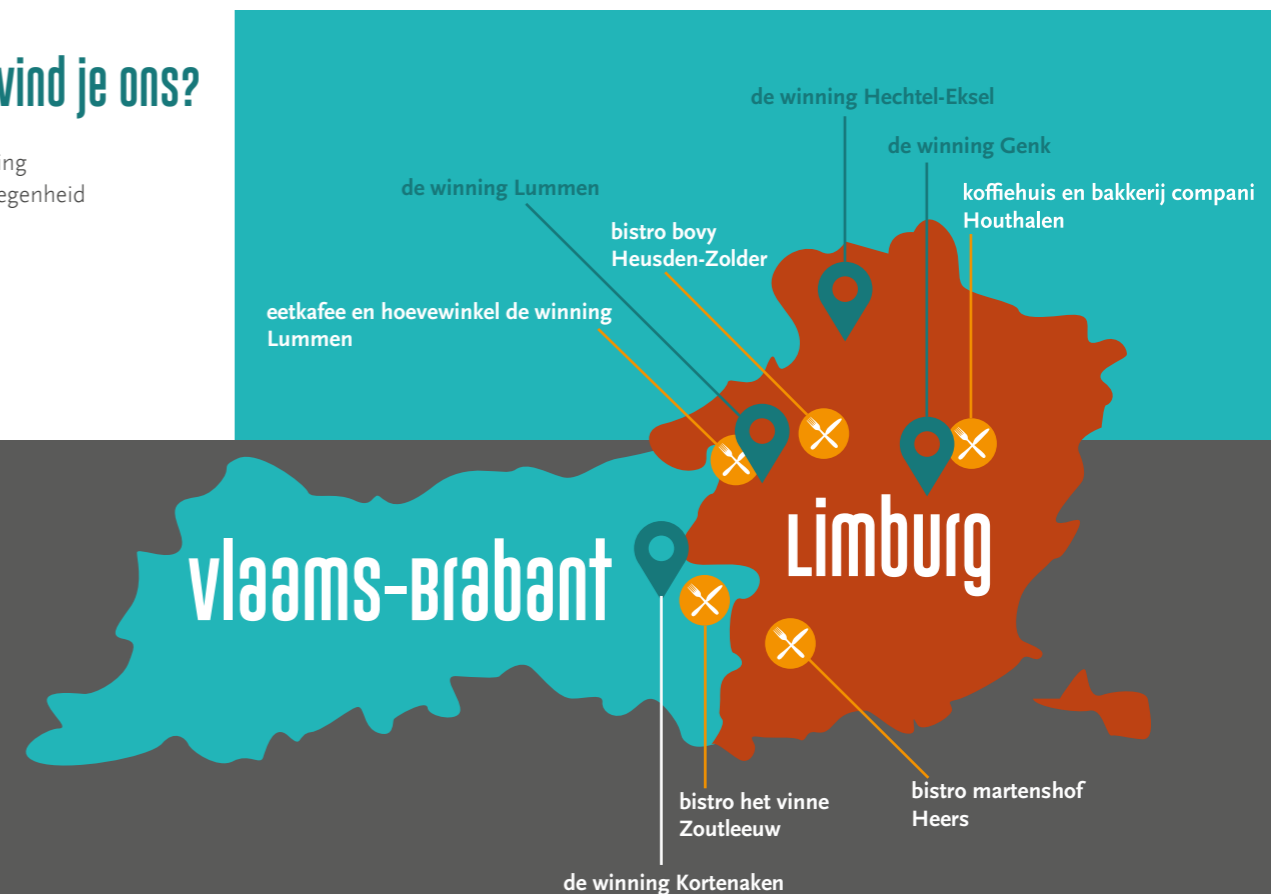
- |                                 |   |                                 |
|---------------------------------|---|---------------------------------|
| <b>1</b> nemen van beslissingen | <b>3</b> vergaderen   | <b>5</b> omgaan met verbetering |
| <b>2</b> communicatie           | <b>4</b> samenwerken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

## leidinggeven binnen de winning

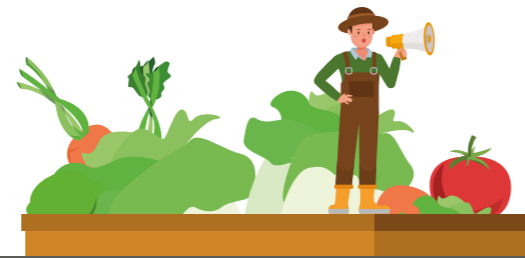
Een leidinggevende binnen De Winning kan 4 rollen opnemen: leider, ondernemer, manager en coach. Elke rol is vertaald in principes, opgesteld door het managementteam en afgeleid van onze missie, visie, strategie en principes van onze organisatiecultuur. Ook deze principes keurde het Bestuursorgaan goed.

## waar vind je ons?

-  vestiging
-  eetgelegenheid



## organisatiestructuur



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

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

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

De cv-so's zijn vennootschappen die we zelf hebben opgericht, waar we zeer nauw samenwerken, maar die niet altijd zijn vervat in onze organisatiestructuur. De vennootschappen hebben allemaal een eigen Bestuursorgaan.

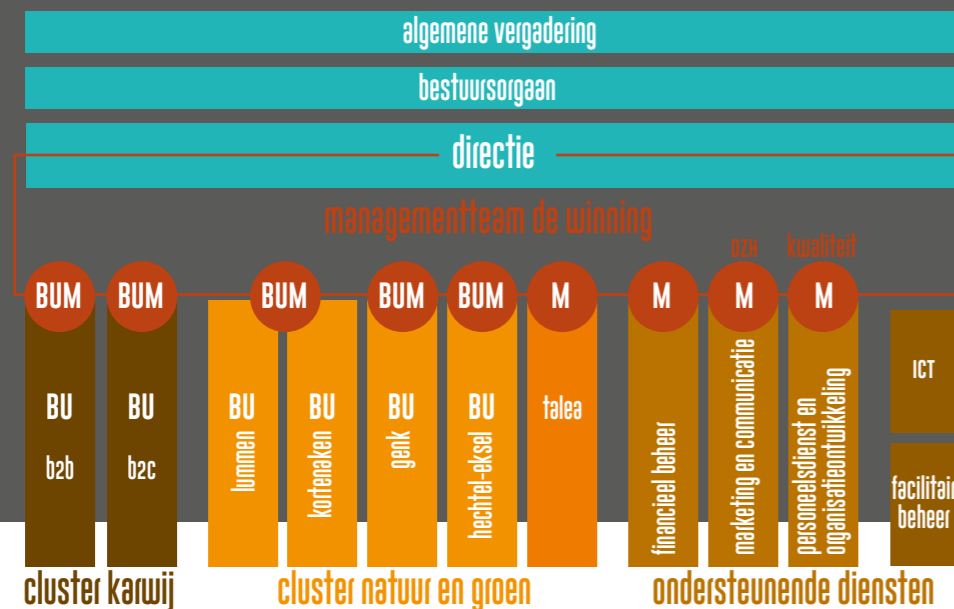
In 2019 hebben we op basis van voortschrijdend inzicht onze structuur verfijnd en bijgesteld volgens de principes van een innovatieve arbeidsorganisatie (IAO).

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 communicatiemanager.

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, Kortenaeken en Hechtel-Eksel, en omvat ook Talea. Op het clusteroverleg komen zowel strategische als operationele thema's aan bod. De clustervertegenwoordiger van elke cluster koppelt terug naar de directeur en/of het managementteam.

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



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

## overlegmomenten

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

## samenwerking en transparantie

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

In december 2021 zijn we gestart met een oefening rond Goed Bestuur. De methodiek die hiervoor gebruikt wordt is de zelfscan 'Goed Bestuur' van de Koning Boudewijnstichting en Verso. Zowel het Bestuursorgaan als het managementteam werden gevraagd om deze evaluatie uit te voeren. De resultaten van deze twee sessies werden samengelegd en besproken, de volgende stap is dat er een competentiematrix wordt samengesteld.

In het Bestuursorgaan zetelen vertegenwoordigers uit de organisatie Broeders van Liefde, lokale vertegenwoordigers van OC Sint-Ferdinand en onafhankelijke bestuurders. We doen ook een beroep op enkele adviserende leden die een verbondenheid met De Winning hebben. In 2021 kwam het Bestuursorgaan vijf keer bijeen. Alle mandaten van het Bestuursorgaan zijn onbezoldigd.

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

In 2021 kwam de algemene vergadering twee keer samen.

### algemene vergadering

- eenheid van bestuur
- mogelijkheid tot hoge frequentie

### bestuursorgaan

- transparantie en vertrouwen
- competentiemix met interne en externe bestuurders

### afgevaardigd bestuurder

- klankbord voor directie
- waken over evenwicht bestuur - management

### directie en managementteam

- transparantie
- duidelijke bevoegdheidsoverdracht
- verantwoordelijkheid en vertrouwen
- betrokkenheid

## erkenningen



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



- FAVV
- Erkend hoeveproducent



- Erkenning arbeidszorg
- AMA (erkenning begeleider arbeidsmatige activiteiten)



- Erkend bosexploitant



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



- Vergunning 'groenezorginitiatief'
- Vergund 'zorgaanbieder'



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



- Laureaat VOKA Charter Duurzaam Ondernemen 2021



# ruwe bolster, blanke pit

Er is geen aardappel op de boerderij van De Winning die niet eerst door de sterke handen van assistent-werkeleider David Colda gaat. "Ik zie het al bijna blindelings als er een slechte patat tussen ligt. Die zwieren we er zo tussenuit, hop", werpt David een patat met een hoek af recht in een aparte bak. "Maar we gooien die niet weg hé! Koeien kijken niet naar de vorm van een patat en eten die gewoon op. Zo gaat niets in De Winning verloren."

### veel onkruid

David en zijn zeskoppige ploeg werken milieuvriendelijk. "We gebruiken geen onkruidverdelger. Alles gebeurt volgens het principe van de biologische landbouw, al is dat handmatig wieden wel altijd veel werk", lacht David.

### vijf minuutjes

Het enige wat niet veel werk kost, is de verplaatsing. De patatten groeien op velden vlakbij de productiekeuken. "We hoeven niet ver te rijden. Maximum vijf minuutjes met de tractor."

David heeft een goede band met zijn ploeg. "Het zijn allemaal harde werkers. Ik krijg er veel voldoening van en da's heel fijn. En de oogst? Ondanks de felle regen hebben we niet te klagen, eigenlijk was het best een goeie oogst. De zandgrond hier kan daar wel tegen. De patatten zijn weer heel lekker."



David Colda  
assistent-werkeleider boerderij



# winning cijfers

**De financiële cijfers zijn een optelsom van de 3 vzw's van De Winning**  
(dus geen echte consolidatie).

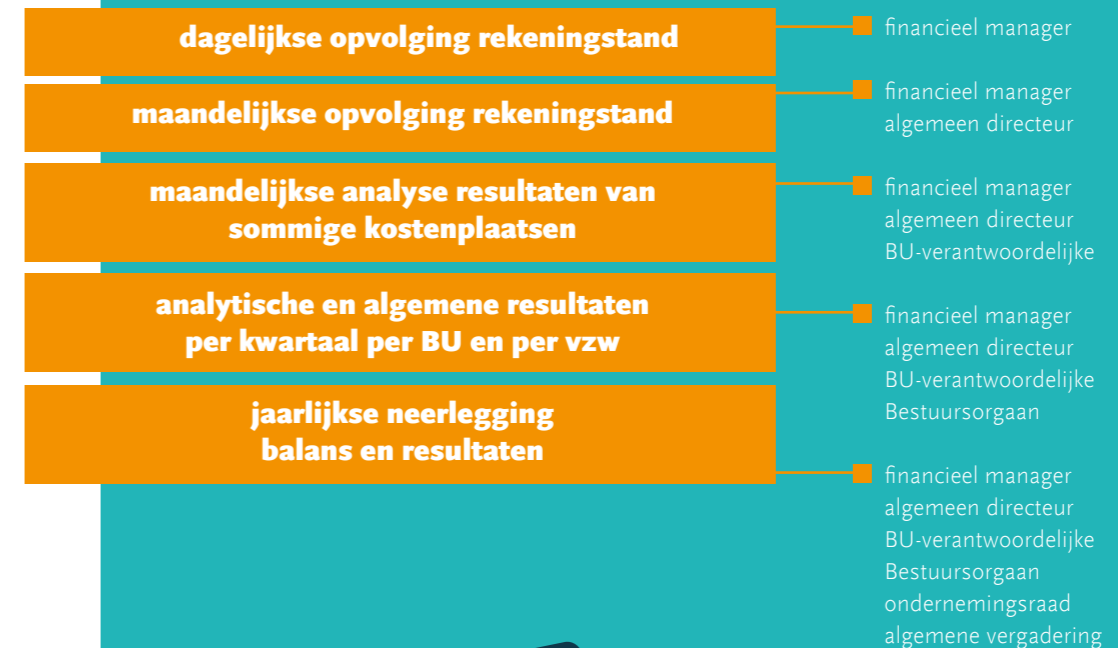
De cijfers voor vzw Maatwerk worden gecontroleerd door een commissaris.  
De cijfers van LDE door een bedrijfsrevisor.

De Winning	actual 31/12/2020	actual 31/12/2021	afwijking %
omzet	5.295.049	6.054.071	+14,33 %
subsidies	4.072.315	4.355.759	+ 6,96 %
andere bedrijfsopbrengsten	602.716	835.605	+ 33,64 %
<b>bedrijfsopbrengsten</b>	<b>9.970.080</b>	<b>11.245.435</b>	<b>+ 12,79 %</b>
grondstoffen	657.115	887.188	+ 35,01 %
goederen & diensten	1.725.469	1.923.437	+ 11,47 %
bezoldigingen	6.661.194	7.603.907	+ 14,23 %
afschrijvingen	747.219	711.931	- 4,72 %
andere bedrijfskosten	42.309	20.862	- 50,61 %
<b>bedrijfskosten</b>	<b>9.833.306</b>	<b>11.152.325</b>	<b>+ 13,41 %</b>
<b>bedrijfsresultaat</b>	<b>136.774</b>	<b>93.110</b>	

#### enkele vaststellingen

De bedrijfsresultaten zijn in 2021 met 12,79 % gestegen t.o.v. 2020. De bedrijfskosten stijgen echter met 13,41%. Het bedrijfsresultaat in absolute cijfers, 93.110 euro, is hierdoor lager dan in 2020.

## financiële rapporteringscyclus



# “Liefst ben ik buiten, in de frisse lucht”

**Bart Plessers (32) buigt zich geconcentreerd over de jonge kropjes sla in de serre. Hij plantte ze nog maar net en schoffelt nu voorzichtig het opkomende onkruid. Zaaien, planten, schoffelen, rooien en de bakken vol verse groentjes klaarzetten voor de hoevewinkel en de klanten; hij houdt van zijn werk.**

Bart is al negen jaar als arbeidszorgmedewerker aan de slag bij De Winning. Eerst op de boerderij in Kortenaak en sinds drie jaar in Lummen.

Tot zijn achttiende ging Bart naar de buitengewone school 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 buiten aan het werk in de frisse lucht.’

## structuur

In het begin had Bart het moeilijk om zich aan te passen aan het werkritme en aan de andere medewerkers. Op een dag zat

hij met zijn vingers in de plantmachine. Dat deed pijn en hij is flauwgevallen. Het jaar erna wilde hij niet meer met de plantmachine werken.

Vandaag is die pijn vergeten en heeft Bart niet veel uitleg meer nodig. Helemaal zelfstandig rooit hij de aardperen, sorteert hij de oogst of wiedt hij het onkruid. ‘Maar je moet wel voor duidelijkheid zorgen’, zegt zijn begeleider. ‘Net als de andere

arbeidszorgmedewerkers heeft Bart veel structuur nodig. Die vindt hij hier meer dan elders. Als je dit werk van hem zou afnemen, dan raakt hij verloren. Hij zit hier zo helemaal op zijn plaats.’



**bart plessers**  
medewerker boerderij

## personeelsbestand per 31/12/2021

VTE	2020	2021
monitoren en trajectbegeleiders	40,37	40,42
administratie en management	21,41	21,14
<b>bedienden</b>	<b>61,78</b>	<b>61,56</b>
VZW de winning werkervaring	1,00	1,00
VZW de winning lokale diensteneconomie	37,80	38,20
VZW de winning maatwerk	156,47	158,02
<b>arbeiders</b>	<b>194,27</b>	<b>197,22</b>
<b>totaal aantal contractuelen [ A ]</b>	<b>256,05</b>	<b>258,78</b>
<b>trajecten onder verschillende statuten binnen De Winning</b>		
medewerkers via OCMW (art. 60)	19	20
aantal personen in arbeidszorg	65	62
aantal personen met BIS	6	0
aantal personen met BVS en activeringsstages	22	26
aantal personen in een ander ander soort stage	31	26
aantal personen als jobstudent	3	3
interim (gemiddelde VTE op jaarbasis, sociale balans)	0	0
<b>totaal aantal niet-contractuelen [ B ]</b>	<b>140</b>	<b>137</b>
<b>totaal aantal personeelsleden [ A + B ]</b>	<b>396,05</b>	<b>392,78</b>

■ We blijven op hetzelfde niveau als 2020. Ondanks een kleine uitbreiding in erkenning van LDE en Maatwerk, kunnen we deze niet omzetten in extra tewerkstelling van doelgroepmedewerkers.

■ afkortingen zie pagina 65



# kerncijfers in personen

Het personeelsbestand blijft op hetzelfde niveau als in 2020. Ondanks een kleine uitbreiding in het aantal erkende arbeidsplaatsen wat betreft lokale diensteneconomie en maatwerk, hebben we dit niet kunnen omzetten in extra tewerkstelling van doelgroepmedewerkers.

In 2021 zijn we opnieuw beginnen aanwerven, zowel arbeiders als bedienden. Maar ook bij ons speelt de krapte op de arbeidsmarkt parten. Onze vacatures geraken moeilijk ingevuld en de gevolgen van de coronacrisis laten zich nog voelen.

Wat het personeelsverloop betreft, is het aantal nieuwe medewerkers ongeveer gelijk als het aantal vertrekkende werknemers. Dat is geleden van in 2016 voor doelgroepmedewerkers en van in 2018 voor omkaderingspersoneel.

Voor de doelgroepmedewerkers is dit deels te verklaren door het feit dat verschillende arbeidsovereenkomsten niet verlengd konden worden. Om verschillende redenen: de impact van corona, het maatwerkdecreet, de krapte op de arbeidsmarkt, de arbeidsbeperkingen van nieuwe medewerkers die complexer zijn dan bij de 'oude' medewerkers.

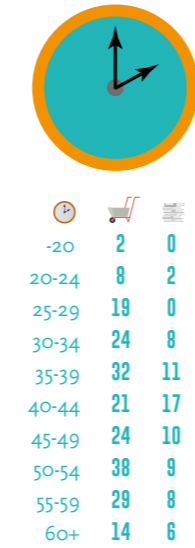
Bij het omkaderingspersoneel gingen nogal wat medewerkers op pensioen of kozen voor een andere werkgever. Vaak binnen dezelfde sector en dichter bij huis.

## personeelsbestand

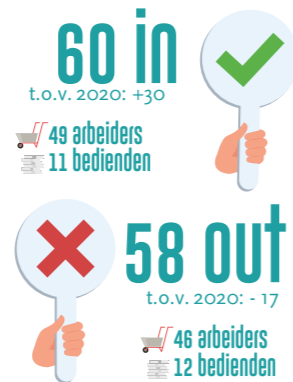
aantal personen



## leeftijd



## personeelsverloop



## personeelsbestand

gender



## land van herkomst



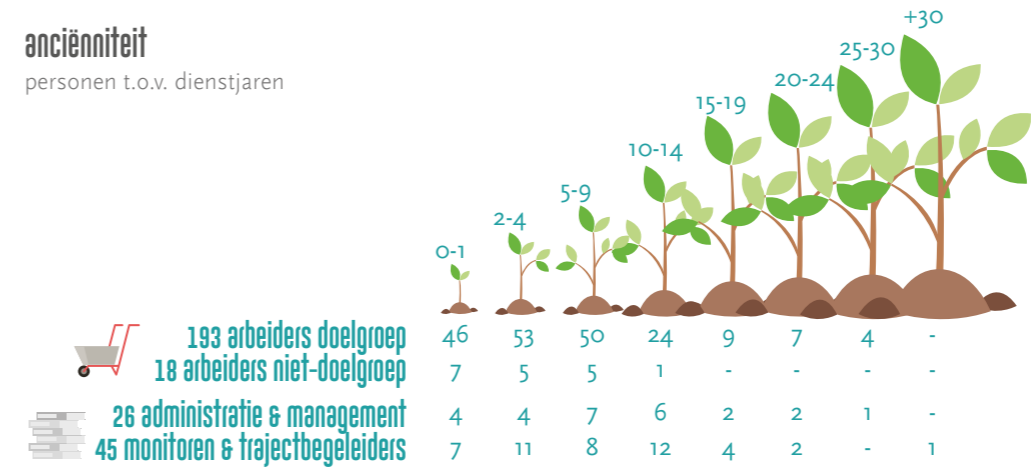
**92,2 % belgen**  
t.o.v. 2020: + 0,17 %

**3,9 % europeanen**  
t.o.v. 2020: - 0,09 %

**3,9 % niet-europeanen**  
t.o.v. 2020: - 0,09 %

## anciënniteit

personen t.o.v. dienstjaren



## opleiding

**3034,4 uren opleiding**  
**aan 158 personen**

59 bedienden + 85 arbeiders  
+ 10 arbeidszorgers + 4 andere

**19,4 uren per arbeider**  
**19 uren per bediende**



Het aantal opleidingsuren steeg weer na corona. Tot het dubbele van 2020, bijna tot op het niveau van 2019. Vooral in de cluster Natuur & Groen steeg het aantal opleidingsuren, daar werd o.a. opnieuw een opleiding ECC 1 & 2 kettingzaag georganiseerd.

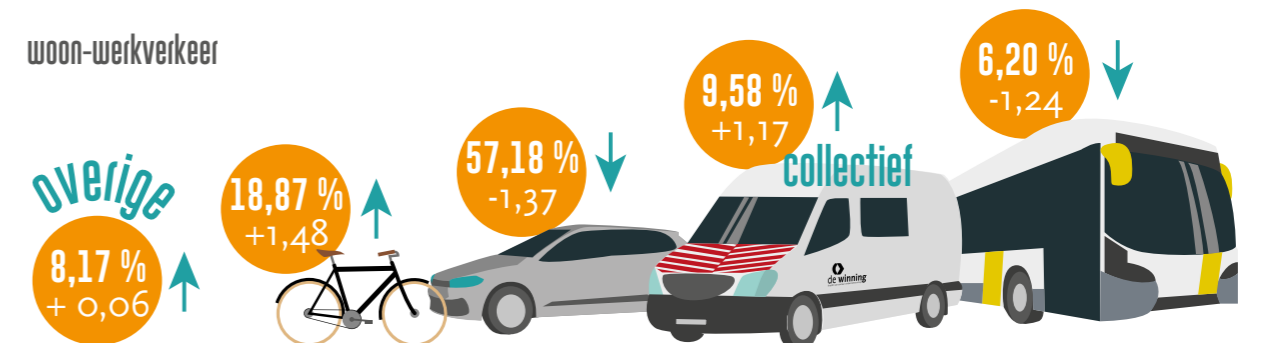
### jaarlijks terugkerende opleidingen

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

### specifieke thema's

- updates wijzigingen Vlaams beleid (wijzigingen in arbeidszorg, RSZ harmonisatie, ...)
- duurzame interne en externe communicatie en marketing
- welzijnsbeleid: time management, telewerkpolicy klimaatvriendelijk HR-beleid

## woon-werkverkeer





## absenteïsme

**+0,69 %**

absenteïsme arbeiders t.o.v. 2020

 **arbeiders 20,55 %**

**-1,88 %**

absenteïsme bedienden t.o.v. 2020

 **bedienden 8,63 %**

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

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

Het absenteïsme van de bedienden wordt berekend en opgevolgd volgens de Bradfordfactor (dit is een middel om de afwezigheidsgraad van de werknemers en de hinder ervan voor de organisatie te meten).

■ Het absenteïsme voor arbeiders steeg lichtjes met 0,69%: van 19,86% in 2020 naar 20,55% in 2021. Dat is mogelijk te verklaren door ziekte zonder loonkost.

■ Het absenteïsmecijfer is het hoogst bij 55-plussers. Zij zijn vaker langdurig ziek. Dat was ook zo in de voorgaande jaren.

■ Kortdurend verzuim is het laagst bij de 55-plussers. Dat was ook zo in 2020.

■ Onder bedienden is het absenteïsmecijfer gedaald naar 8,63% t.o.v. 10,51% in 2020. Het structureel telewerk kan hiervoor een verklaring zijn.

## tijdelijke werkloosheid covid-19

Wegens Covid hebben we in 2021 ook nog tijdelijke werkloosheid gekend.

tijdelijke werkloosheid



 **arbeiders 1,79 %**  
 **bedienden 1,78 %**

**1,79 %**

t.o.v. 2020: - 9,52 %

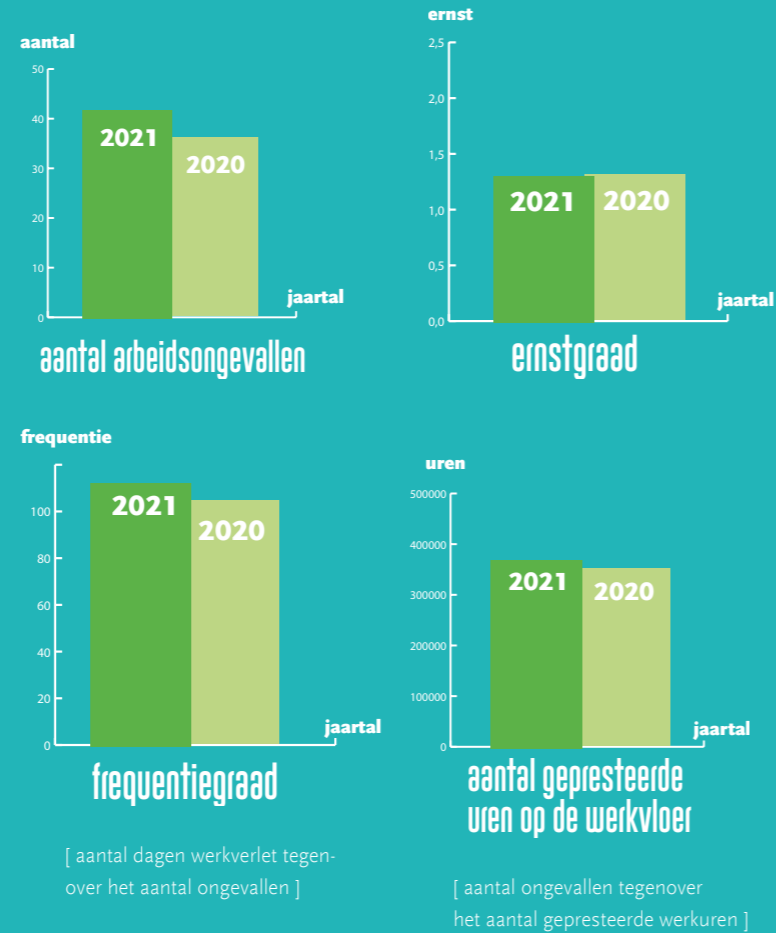
## veiligheid en gezondheid

In 2021 kenden we bij De Winning groep 42 arbeidsongevallen op een totaal van 374.342 arbeidsuren.

De belangrijkste oorzaken van deze arbeidsongevallen waren:

- vallen, uitglijden en struikelen [ 15 ]
- onoplettendheid [ 5 ]
- ongevallen met materialen [ 3 ]
- overbelasting [ 2 ]
- berenklaauw [ 2 ]
- snijwonde [ 2 ]
- oogletsel [ 2 ]
- contusie [ 2 ]
- andere [ 9 ]

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



## preventiebeleid [ beter voorkomen dan genezen ]

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

Deze preventieadviseurs plegen regelmatig overleg.



## de belangrijkste preventieve acties

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

- **Signalisatie** op werven, op voertuigen, het opmaken van infofiches.
- **Ergonomisch werkmateriaal**  
Aankopen van machines op batterijen: ze zijn eenvoudiger in gebruik, ze zijn veel lichter, maken minder lawaai en er komen geen uitlaatgasen bij vrij.
- **Sensibilisering rond persoonlijke beschermingsmiddelen**  
We ontwikkelden een cloud-based toepassing met een online catalogus van alle beschikbare arbeidskledij en persoonlijke beschermingsmiddelen. Medewerkers kunnen hiermee eenvoudig bestellen.
- **Sensibilisering rond arbeidsongevallen**, het opmaken en bespreken van een arbeidsongevallenanalyse. Deze analyse wordt bijgestuurd in overleg met de werkvloerbegeleiders.

# 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 was 175.235 kWh in 2021. Een stijging t.o.v. 2020. Dit is onder andere te verklaren door het feit dat onze productie terug op volle toeren draait na corona.

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

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

### ■ vestiging Kortenaken

Het waterverbruik steeg van 123 m<sup>3</sup> in 2020 naar 194 m<sup>3</sup> in 2021. Het elektriciteitsverbruik steeg naar 54.967 kWh in 2021.

Beide cijfers zijn te verklaren door een stijging van de productieuren na een coronaperiode. Daarenboven is er door het samenvoegen van de bakkerij productie-eenheden van Kortenaken en Houthalen meer productie in Kortenaken.

Er werd 4.584 kWh zonne-energie opgewekt. Minder dan in 2020 wat te verklaren is door het feit dat er in 2021 minder zonuren waren.

### ■ vestiging Genk

Het waterverbruik daalde naar 177 m<sup>3</sup> tegenover 303 m<sup>3</sup> in 2020. Die daling is te verklaren door het plaatsen van een regenwaterpomp voor de recuperatie van regenwater.

Het gasverbruik steeg naar 102.252 kWh. Het elektriciteitsverbruik steeg naar 23.542 kWh.

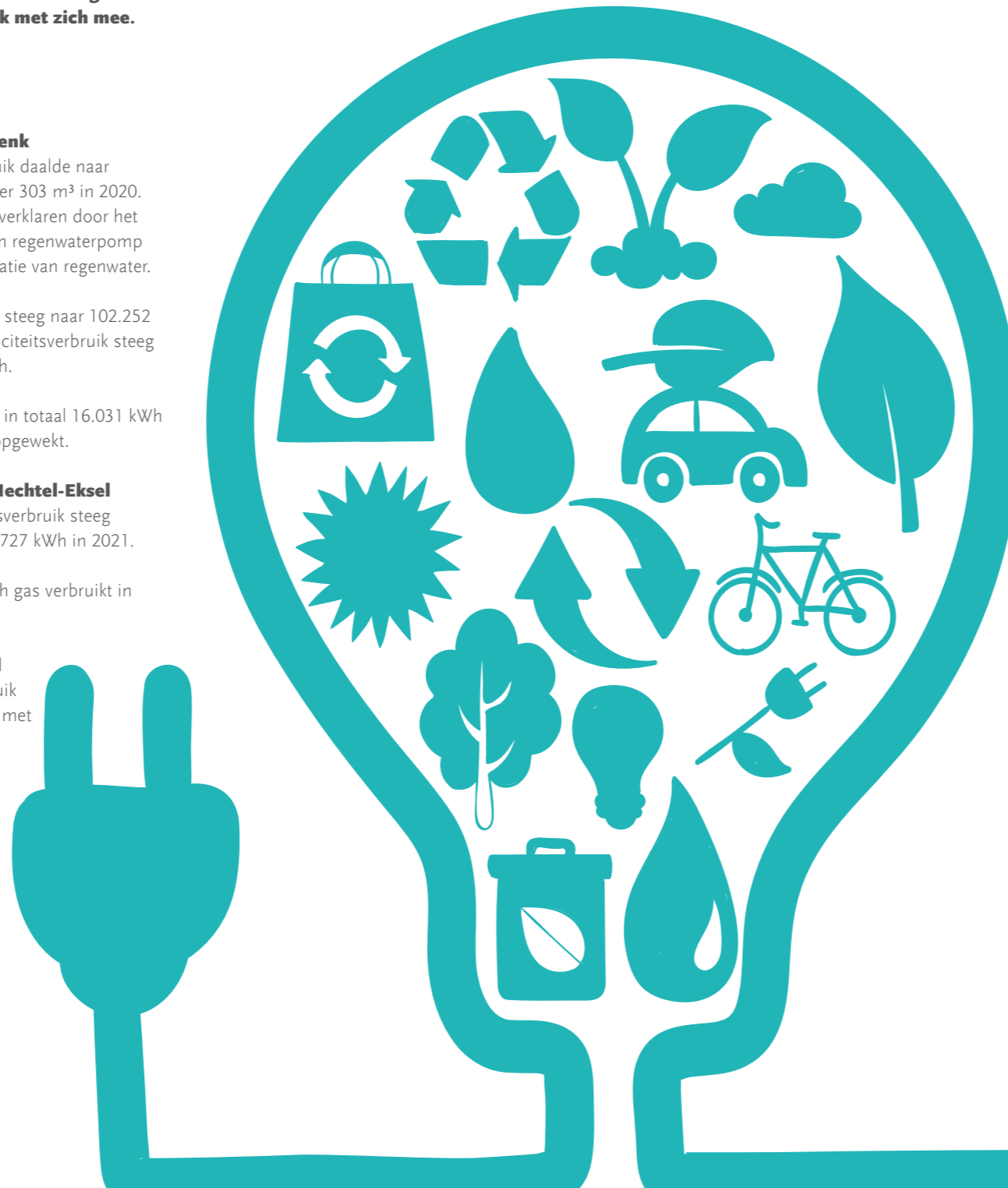
Er werd in 2021 in totaal 16.031 kWh zonne-energie opgewekt.

### ■ vestiging Hechtel-Eksel

Het elektriciteitsverbruik steeg lichtjes naar 13.727 kWh in 2021.

Er werd 625 kWh gas verbruikt in 2021.

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



## duurzaam kiezen

### ■ CO2-voetafdruk in kaart

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

We rekenen op de **expertise van Encon** om ons hierbij te begeleiden. Deze gespecialiseerde firma zal onze procesflow in kaart brengen en dan onze voetafdruk berekenen volgens de vastgelegde methodologie van het **Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard**.

Op basis hiervan bepaalt Encon welke maatregelen nuttig zijn om onze uitstoot te verminderen. Het management maakt dan een keuze: welke maatregelen zijn haalbaar en hoe ver gaat onze ambitie? Encon geeft ons een jaarlijkse update van de verschillende emissies, daarvoor heeft het bedrijf een prag-

matische methode ontwikkeld. De vooruitgang die we boeken, wordt netjes opgenomen in een rapport. Door onze CO2-uitstoot te verminderen willen we voldoen aan de voorwaarden die besproken werden op het klimaatakkoord van Parijs, de **Europese Green Deal**. We anticiperen ook op mogelijke CO2-taksen en zetten in op verduurzaming en innovatie van onze eigen bedrijfsactiviteiten en die van onze partners.

### ■ VOKA Charter Duurzaam Ondernemen

De Winning ondertekende in 2020 het VOKA-charter Duurzaam Ondernemen. Dit behelst een traject van 3 jaar waarvan we het eerste jaar met glans geslaagd zijn. Ook in 2021 zetten we verder in op duurzaam ondernemen.

### ■ klimaatimpact boerderij

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

## biodiversiteit

- In onze vestiging in Genk doet het bijenhotel zijn werk.
- Er werd verder geïnvesteerd in pesticidevrije onkruidbestijding.

# 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

### ■ concullega's

■ **medewerkers**  
| syndicaal overleg |  
| overleg |

### ■ koepelorganisaties

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

### ■ aandeelhouders

| Asster | Broeders van Liefde |  
| O.C. Sint-Ferdinand | privé |

### ■ overheid

| steden & gemeenten | provincies |  
| Vlaanderen | België | Europa |  
| Verenigde Naties |

### ■ partners

| cv-so de winning | emino |  
| Centrum Duurzaam Groen |  
| projectpartners |

### ■ Broeders van Liefde

| bestuursraad sociale economie |  
| locanet Vlaams-Brabant |  
| locanet Limburg |

### ■ leveranciers

### ■ klanten

## organisatie

### ■ missie en visie

| samen groeien en ondernemen |  
| inzetten op talenten en ambities |

### ■ strategie

| strategische doelstellingen |  
| strategische planning |

### ■ cultuurprincipes

| organisatiecultuur |  
| leidinggeven |

### ■ organogram

| Algemene Vergadering |  
| Bestuursorgaan |  
| Strategisch Managementteam |  
| Operationeel Managementteam |  
| medewerkers |

### ■ structuur

| 3x vzw de winning |  
| 4x cv-so |  
| KarWij |  
| Natuur & Groen |

## markt

### ■ innovatie

| oproepen | realiteit |

### ■ netwerkmomenten

### ■ potentiële samenwerkingen

### ■ pers & sociale media

### ■ concurrenten

### ■ nieuwe toetreders

### ■ concullega's

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

### ■ regelgeving

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

### ■ potentiële klanten

### ■ financiële instellingen

### ■ special interest groepen

## megatrends

### ■ toenemende kwetsbaarheid van systemen

| financieel | economisch |  
| sociaal | ecologisch |

### ■ globale opwarming

### ■ veranderende demografische evenwichten

### ■ Sustainable Development Goals

### ■ multipolariteit

| toenemende individualiteit |  
| toegankelijke info (internet) |  
| maatschappij kritischer |

### ■ klimaatverandering

### ■ maatschappelijke ontwikkelingen

### ■ beschikbaarheid aan grondstoffen en hulpstoffen

### ■ versnelde technologische ontwikkelingen



## maatschappelijke acties

Door Covid bleven onze duurzame, maatschappelijke acties beperkt. Toch droegen we ons steentje bij waar we dat konden:

■ 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.

■ Ons samenwerkingsproject rond houtverkoop tegen kinderarmoede i.s.m. OCMW en gemeente Hechtel-Eksel was wegens Covid niet mogelijk. Daarom zamelden onze medewerkers op eigen initiatief 500 euro in ter bestrijding van kinderarmoede.

# brandhout tegen kinderarmoede

Na een drukke werkweek trekken de Groendoeners van de afdeling Hechtel-Eksel op zaterdag opnieuw het bos in. Als vrijwilliger deze keer, om de gerooide uitheemse bomen te verwerken tot brandhout. De opbrengst van de verkoop gaat naar een project tegen kinderarmoede. Een samenwerking met de gemeente Hechtel-Eksel.

“Ook vrijwilligers van Hechtel-Eksel zelf steken de handen uit de mouwen. En mensen van de Cultuurclub, een vereniging die zich het lot van mensen in armoede aantrekt”, weet OCMW-voorzitter Johan Feyen.

“Het brandhout wordt verkocht aan particulieren en de opbrengst gaat naar ons project rond kinderarmoede. Zo kopen we onder meer kerstcadeautjes voor kinderen in armoede en organiseren we een kerstfeestje voor

onze OCMW-cliënten. We kochten fruit voor de scholen, zodat ieder kind een gezond tussendoortje heeft. We organiseerden ook een buitenspeeldag en steunen vzw 't Kietelt uit Bree, die verjaardagsdozen levert aan kansarme gezinnen.”

Johan is vol lof over de samenwerking met De Winning. “Het is gewoon heel fijn werken met de hele ploeg”, zegt hij. Het OCMW zorgt trouwens voor koeken en

taart tijdens het werkmoment, De Winning zorgt voor koffie. Sinds de houtverkoop in 2017 van start ging, werden er al ongeveer **45 leveringen** gedaan. Dat bracht in totaal zo'n **13.000 euro** op.

**johan feyen**  
ocmw voorzitter hechtel-eksel



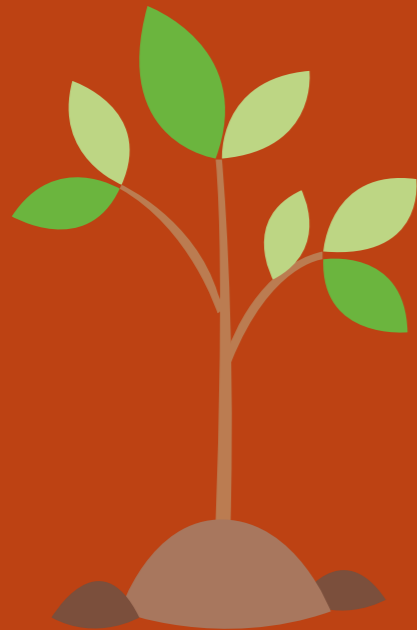


# onze werking

## 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 4 doelstellingen centraal:

- **SDG 4: verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs:** bevorder levenslang leren voor iedereen
- **SDG 8: eerlijk werk en economische groei:** bevorder inclusieve en duurzame economische groei, tewerkstelling en degelijk werk voor iedereen.
- **SDG 10: ongelijkheid verminderen:** dring ongelijkheid in en tussen landen terug.
- **SDG 17: partnerschap om doelstellingen te bereiken:** revitaliseer het wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling.

Omdat onze werking impact heeft op verschillende domeinen hebben we ook SDG 2, 6, 12 en 15 toegevoegd.

- **SDG 2: beëindig honger, bereik voedselzekerheid en verbeterde voeding en promoot duurzame landbouw**
- **SDG 6: verzeker toegang en duurzaam beheer van water en sanitatie voor iedereen**
- **SDG 12: verantwoorde consumptie en productie:** verzeker duurzame consumptie en productiemethodes.
- **SDG 15: leven op het land:** beheer de bossen duurzaam, bestrijd woestijnvorming, stop de verarming van de bodem en keer ze om, stop het verlies van de biodiversiteit.



### onze verwezenlijkingen volgens de duurzaamheidsdoelstellingen

We geven een overzicht van de acties die we binnen onze verschillende businessunits ondernemen.

# personeelsbeleid



## kwaliteitscharter ★★ ★

### Trots op ons kwaliteitslabel!

Dienstverleners binnen het beleidsdomein 'Werk en Sociale Economie' moeten aan minimale kwaliteitsvoorwaarden voldoen. Volgens een nieuw decreet kan een erkend kwaliteitslabel als bewijs dienen. De Winning koos voor het kwaliteitsmanagementmodel van EFQM (European Foundation of Quality Management). Het label behelst een integrale aanpak voor organisatieontwikkeling én integreert bovendien de SDG's en diverse internationale charters. In juni 2021 kregen we het charter officieel overhandigd! We behaalden maar liefst een 3-sterren EFQM-kwaliteitslabel.

## thuis op kantoor

Tijdens de coronacrisis moesten we, na de crisis mogen en kunnen we: telewerken. Hiervoor werkte De Winning een structureel telewerkbeleid uit. Dit beleid bepaalt hoeveel dagen een werknemer aanwezig moet zijn op kantoor, ongeacht hoeveel dagen hij/zij werkt. We vinden samenwerking en contact tussen collega's heel belangrijk binnen onze organisatie.

# “we zijn goed bezig”

**Ja, we zijn goed bezig met De Winning. We hebben nu zelfs een EFQM-kwaliteitslabel dat dit bewijst. Dat staat voor European Foundation for Quality Management. De Winning werd beoordeeld door externe auditors en haalde drie sterren.**

HR-manager Marlies Merken is heel blij met het resultaat van de beoordeling. “We haalden drie van de vijf sterren, dat maakt ons ‘deskundig’ in wat we doen. Dat is goed, dat is zelfs heel goed. Vooral omdat het EFQM-label de lat echt wel hoog legt. Elk onderdeel van de organisatie wordt onder de loep genomen en beoordeeld.”

Managementassistent Leen: “Het label geldt voor drie jaar. Dan volgt er een nieuwe doorlichting en beoordeling. Intussen kunnen we werken aan de verbeterpunten, want die zijn er ook. En over drie jaar halen we vier sterren.”

### Evenwicht bewaken

Welke verbeterpunten zijn er dan zoal? Marlies: “Het blijft een uitdaging voor De Winning om het evenwicht te bewaken tussen onze economische taak en onze sociale taak. We moeten het financieel goed blijven doen en toch ook het werk werkbaar houden voor onze medewerkers. Dat lukt, maar we moeten erover waken dat het ook zo blijft.”

“Een ander aandachtspunt is de manier waarop we naar de tevredenheid van onze klanten vragen. We vragen het hen wel informeel, en soms met een enquête. Maar dat kan beter georganiseerd worden.”

### Verandering

Het kwaliteitslabel leert dat De Winning het dus lang niet slecht doet. Plotse, grote veranderingen voor de medewerkers zullen er niet zijn. “Maar verandering is er altijd wel bij De Winning. De organisatie evolueert nu eenmaal. Wat ook een valkuil is, bleek uit de doorlichting. Want onze medewerkers hebben vaak graag dat de dingen blijven zoals ze zijn. Niet iedereen aanvaardt verandering gemakkelijk. Maar dat is heel normaal”, zegt Marlies.

“Wat me van alle resultaten het meest is bijgebleven, is hoe betrokken onze medewerkers en werkvloerbegeleiders zich voelen met De Winning. Ze voelen zich hier geborgen. **Iemand zei dat hij zich hier een mens voelt en geen nummer. Ze zijn fier om bij De Winning te werken. Mooi, toch?**”



marlies merken  
HR-manager de winning

leen desmyter  
management assistent de winning

## ambities 2022

- We merken dat minder medewerkers uit onze doelgroep naar ons geleid worden. Het tekort aan medewerkers heeft impact op onze operationele werking. Daarom willen we onze bestaande toeleidingskanalen versterken en nieuwe kanalen verkennen.
- Uit de betrokkenheidsbevraging van 2021 bleek dat de werkdruk te hoog ligt. Hier gaan we in 2022 verder mee aan de slag.
- We bereiden ons voor op het decreet rond individueel maatwerk.
- We werken een vrijwilligersbeleid uit en implementeren het.
- Verder digitaliseren van de aan- en afwezigheidsregistratie om de personeelsadministratie nog vlotter te laten verlopen.



# 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 Kortenaak. Door deze regionale verspreiding kunnen we onze klanten efficiënt bedienen. Dat gaat verder dan een klassieke klant-leverancieverhouding; 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 bedrijfsterrinen. En we helpen groendiensten van gemeenten en OCMW's met het onderhoud van hun terreinen, het maaien, de scheer- en snoeiwerken en zo meer.

## onze klanten

### BOS EN NATUUR

- gemeenten
- bosgroepen
- BOS+
- ANB (Agentschap Natuur & Bos)
- Regionale Landschappen
- bedrijven

### ONDERHOUD

- gemeenten
- OCMW's
- bedrijven





## 2 GEEN HONGER

■ Actie tegen kinderarmoede, in samenwerking met het OCMW en de gemeente Hechtel-Eksel. Vrijwilligers sprokkelen hout, dat wordt op maat gezaagd en vervolgens kunnen mensen dit kopen als brandhout. De opbrengst gaat integraal naar de **actie tegen kinderarmoede** in de gemeente.



## 3 GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN

■ We installeren **een droogsysteem voor de kledij, de schoenen en de persoonlijke beschermingsmiddelen** van onze medewerkers. Dit heeft een dubbel effect: enerzijds bevorderen we de werkvreugde van ons personeel (droge kledij), anderzijds kent de werkkledij een langere levensduur. Ook mensen die met de fiets naar het werk komen kunnen gebruik maken van dit droogsysteem.



## 4 KWALITEITS-ONDERWIJS

■ Werkbegeleiders en assistent-werkleiders kregen **een opleiding 'niveau 2 kettingzaag'**. We willen een lerende organisatie zijn. Door het verhogen van de kennis en expertise van onze werkbegeleiders, kunnen zij op hun beurt kennis delen met onze doelgroepmedewerkers.



## 8 WAARDIG WERK EN ECONOMISCHE GROEI

■ Tot voor kort werden alle machines opgeborgen in een centraal magazijn. De ploegen moesten de machines die ze nodig hadden hier 's ochtends afhalen en 's avonds weer binnenbrengen. Maar voortaan heeft elke ploeg haar vast toegewezen machinerie. Een persoonlijke uitrusting, dus, en een eigen kooi om die 's avonds op te bergen. Elke medewerker is verantwoordelijk voor zijn materiaal en staat in voor het dagelijks onderhoud ervan. Dat **creëert eigenaarschap** en verhoogt het respect voor machines en materiaal.

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



## 12 VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE

■ We investeerden in een **combimachine die zowel hakselt als opvangt**. Dat bespaart een chauffeur die elders kan ingezet worden. Het is ook duurzamer en **milieuvriendelijker** werken dan met twee machines. De werksingskost én het verbruik is lager, dus komen er ook minder schadelijke stoffen vrij. De machine is uitgerust met allerlei beveiligingsfuncties en voldoende signalisatie, wat het werk **veiliger** maakt. De werfzone is bovendien kleiner. De draairadius van 180° maakt het werk **ergonomisch** verantwoord. Het werk wordt **vlotter** uitgevoerd, wat een troef is voor onze klanten.

■ Samen met **Stihl** zetten we een oefening op om te **berekenen** hoeveel **CO2** het oplevert als we kiezen voor elektrische machines waar dit mogelijk is. Meer elektrische machinerie verkleint onze milieu-impact, is goed voor onze uitstraling naar de buitenwereld, en betekent minder geluidshinder voor de omgeving, de klant en de medewerker.

■ We investeerden in een **nieuwe afspuitstand** voor voertuigen en materialen. De hogedrukreiniger met warm water laat toe voertuigen en machines op een vlotte en ergonomische manier te reinigen. We gebruiken daarvoor regenwater.

■ Oude voertuigen die voldoen aan Euronorm 4 vervingen we door nieuwe of recente occasies die voldoen aan **Euronorm 6**. Zo kiezen we voor een duurzame mobiliteit, verhogen we onze bedrijfszekerheid en verkleinen we onze milieu-impact.

■ We richtten een **onderhoudsruimte** in waar onze medewerkers hun machines op een aangename manier kunnen onderhouden. Zo verlengen we meteen ook de levensduur van onze machines.

■ We kochten een tweede **multifunctioneel inzetbare werktuigdrager** aan, met zeer goede ergonomische eigenschappen. De machine is inzetbaar op hellingen en is uitgerust met allerlei beveiligingsfuncties. De machine verhoogt de service naar onze klanten.

■ We richtten een **laadstation voor het accugereedschap** in. Zo stelden we ons in regel met de brandveiligheid (laden van accu's in een afzonderlijke afgesloten ruimte) en vergrootten meteen het gebruiksgemak.

13 KLIMAATACTIE



## klimaatverandering en haar impact bestrijden

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

1. De reststroom voorkomen door de beheerfrequentie te beperken en resten ter plaatse te verwerken. Bijvoorbeeld in een takkenril of vlechtwerk.
2. Hout voor meubels of bouw.
3. Hout voor biostroom.
4. Compostering.

15 LEVEN OP HET LAND



## leven op het land

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

■ Voor het gros van onze klanten werkten we aan meer **biodiversiteit**.

17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN



## partnerschap om doelstellingen te bereiken

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

### ■ Gastheer Bosland

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

■ **Samen met leverancier Evogreen** organiseerden we **demodagen**. Het zorgde voor meer binding met onze klanten, en we toonden aan de buitenwereld hoe we werken aan vernieuwing en innovatie. Bovendien maakten we onze werking zo meteen kenbaar in Wallonië.

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



# “Accumachines waar dat kan”

**“Onze machines zijn gemaakt vóór de natuur. Niet om bomen zomaar te kappen, maar om aan landschapsonderhoud te doen. Het spreekt voor zich dat we bezorgd zijn om de natuur en het klimaat. En daar helpen we onze klanten zoals De Winning graag bij.”**

Aan het woord is Gert Winters, key account manager van Stihl. Stihl levert de bosmaaiers, kettingzagen en ander materiaal waarmee de groendoeners van De Winning aan de slag gaan. En dat doen ze steeds vaker met elektrische machines, met een accu in plaats van benzine dus.

“Onze thermische machines voldoen aan alle normen die pas tegen 2028 moeten gehaald worden. Maar elektrisch is natuurlijk nog beter. Met **minder uitstoot** en – ook belangrijk – **minder geluid**. De gebruiker draagt sowieso gehoorbescherming, voor hem valt de hinder nog mee. Maar de dieren in het bos, de werknemers van een bedrijvenpark, de bewoners van een huis, zij hebben wel last van te veel lawaai van ronkende machines.”

“Het werk dat De Winning doet, kan voor het grootste deel ook met accumachines. We hebben alle machinerie opgenomen in een Excelfile, telkens met een mogelijke elektrische alternatief als dat er is. Als het tijd is om een thermische machine te vervangen, is er dus meteen een **duurzamer alternatief** voorhanden.”

Het Duitse **Stihl** is zelf ook een **energiebewust en klimaatvriendelijk bedrijf**. “Tegen 2023 wil het dat alle verkoopkantoren klimaatneutraal werken, in Duitsland is dit al van 2021. Tussen 2024 en 2028 moeten ook alle productievestigingen wereldwijd klimaatneutraal zijn. Daar zijn we nu volop mee bezig.”



gert winters

key account manager stihl

## ambities natuur & Groen 2022

- Meer inzicht krijgen in de klantenrelaties.
- Onze kansen rond klimaat en milieu inventariseren en doelen vastleggen.
- Werken rond interne verbondenheid.
- Andere niches verkennen om zo het werk werkbaar te houden voor medewerkers die het fysiek moeilijker hebben. We kijken hiervoor intern maar zetten ook samenwerkingen op.
- Werken aan visibiliteit en branding.
- Verder inzetten op het sorteren van de afvalstromen.
- Verder elektrificatie van het machinepark.

## communicatie

We werken verder aan de branding en positionering van onze natuur & groen afdeling.

Om de vinger aan de pols te houden bij onze klanten en om hun verwachtingen beter in kaart te brengen, organiseren we in 2022 een stakeholderbevraging. Daarin polsen we naar de kwaliteit van onze dienstverlening maar ook naar de verwachtingen. Waar kunnen wij helpen ontzorgen en faciliteren?

We volgen uiteraard nieuwe trends en mogelijkheden binnen onze sector op de voet op.



# KarWij

## eerlijk eten van zaadje tot bord

**De merknaam KarWij is de verzamelnaam voor alle diensten en producten van De Winning die met voeding te maken hebben.**

KarWij produceert voeding op een duurzame, eerlijke, integere en gezonde manier. Als hoeveproducent streeft De Winning naar een korte keten-landbouw. Dit betekent dat wij het aantal schakels tussen ons en de eindklant zo laag mogelijk houden.

Wij proberen onze producten zoveel mogelijk rechtstreeks aan de klant te verkopen. Enkel zo kunnen wij verse en kwaliteitsvolle producten garanderen, zonder veel voedselkilometers of verpakkingsafval. Stuk voor stuk zijn het producten met een verhaal die met veel liefde en vakmanschap gemaakt of gekweekt worden.

We leveren bijvoorbeeld verse soep of lekkere broodjes aan scholen, bedrijven, gemeenten en we verzorgen de catering voor recepties, bedrijfsfeesten ... Vanuit onze ambachtelijke bakkerij leveren we ook heerlijke koekjes en andere zoetigheden.

In onze hoewinkel kunnen klanten maandelijks terecht voor vleespakketten. De dieren worden op onze eigen boerderij gekweekt op een natuurlijke en gezonde manier, volgens de principes van de biolandbouw. Er is keuze tussen varkens-, runds-, lamsvlees, kip en kalkoen.

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

Kort samengevat: KarWij staat voor lekker, puur en (h) eerlijk eten! Van zaadje tot op het bord. We laten niet alleen onze groenten, ons fruit en onze dieren groeien maar ook mensen met hun bijzondere talenten.

### KarWij in 2021

Voor onze smaakmakers van KarWij was 2021 opnieuw een hele uitdagende periode. De invloed van de Covid-19 pandemie was nog het hele jaar voelbaar, maar dankzij de wendbaarheid en het engagement van al onze medewerkers hebben we er het beste van gemaakt. Samen met de start van een nieuwe afdelingsmanager, werd er geïnvesteerd in een versterking van de competenties binnen de verschillende teams. Om zo laag mogelijk in onze organisatie een basis van vertrouwen en verantwoordelijkheid te leggen. We namen de organisatiestructuur van onze twee bakkerijen onder de loep en verfijnden die om de efficiëntie en kwaliteit te verbeteren.

Voor de horeca-afdelingen en de winkels was het net zoals 2020 een moeilijk jaar, maar werd er met de nodige flexibiliteit gewerkt aan het herstel.

Met de afronding van het project 'klimaatboerderij', kregen we meer inzicht en handvaten om de werking van ons landbouwbedrijf de volgende jaren verder aan te scherpen zodat we onze impact op klimaatverandering kunnen verbeteren. Via een klantenonderzoek van de UCLL hebben we dan weer meer zicht gekregen op de verwachtingen van onze klanten. De uitdaging bestaat eruit om deze twee te verbinden in ons concept 'van zaadje tot op het bord'. Omdat we er nu éénmaal van overtuigd zijn dat de korte keten een duurzaam model van landbouw en voeding is.

### onze klanten

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





## communicatie

We blijven inzetten op het bekendmaken van wie we zijn, waar we voor staan en wie onze medewerkers zijn. We werken voort aan de merkbekendheid van 'KarWij, van zaadje tot op je bord', en zetten daarbij het belang van korte keten en het produceren van eerlijke, heerlijke voeding in de kijker. Die boodschap brengen we onder meer met onze KarWijkant tot bij de consument. We participeren aan beurzen en staan open voor opportuniteiten om partnerschappen aan te gaan.

We zetten verder in op communicatie in onze verschillende bistro's om ook hier het KarWijverhaal en het belang van lokaal produceren, van korte keten voeding en het belang van duurzaam en sociaal ondernemen duidelijker naar voren te brengen.

We blijven investeren in kennis over de korte keten markt, over onze klanten: wie zijn ze, waar zijn ze naar op zoek, hoe kunnen wij hen ontzorgen en bijstaan?



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

■ We werkten verder ons aanbod **boerderijbezoeken** uit op maat voor mensen met een beperking.



### waardig werk en economische groei

■ Bistro Bovy kreeg een tijdelijk onderdak in de schuur van de hoeve, omwille van geplande verbouwwerken.



### verantwoorde consumptie en productie

■ In de eerste coronaperiode was er een sterke toename van korteketenverkoop, maar die tendens heeft zich niet verankerd. Er was een terugval in de verkoop via onze verschillende platformen. Toch hebben we ook **nieuwe klantengroepen** aangeboord. Zo zijn we intussen leverancier op acht **buurderijen**, waaronder enkele nieuwe locaties. We leveren via onze **broodjesapp** aan nieuwe klanten zoals Greenville in Houthalen-Helchteren en Bikevalley in Beringen.

■ We dienden het **project 'Smaakmakers'** in bij het departement WSE. De doelstelling is om via **transitie en innovatie** de lessen die we leerden uit de coronacrisis en andere uitdagingen binnen de korteketenwerking om te zetten in verbeterprocessen en aanpassingen in onze werking. We denken hierbij aan:

- meer samenwerking met andere korteketenproducenten en een verduidelijking van onze visie op korte keten
  - een inventarisatie, verbetering en digitalisering van de interne processen
  - een verbreding en differentiatie in de klantengroepen.
- De uitvoering volgt in 2022-2023.

■ We pasten **lean management** toe in onze bakkerijen. Samen met de werkbegeleiders maakten we een oefening rond een gezamen-

lijke strategie voor onze bakkerijen in Kortenaeken en Houthalen-Helchteren (ComPani). Tijdens de coronaperiode werd er immers vaak samengewerkt en het is de wens van de medewerkers om dit in de toekomst verder te zetten in functie van **verhogen van efficiëntie, verminderen van kwetsbaarheid, waarborgen van kwaliteit en maximaliseren van kansen voor onze medewerkers**.

Tijdens acht werksessies ontwierpen we een nieuwe productiestructuur en gaven we een aanzet tot een verbetering van de ondersteunende processen. De nieuwe productiestructuur bestaat uit één centrale bakkerij (Kortenaeken) die de verse producten levert aan de bakkerij in Houthalen-Helchteren, waar enkel nog eenvoudige bakactiviteiten tijdens de dag worden georganiseerd.

Voor de ondersteunende structuur werden er drie sessies rond lean management gehouden, waarbij we ons hebben laten begeleiden door de hogeschool PXL. Door verschillende omstandigheden hebben we de oefening voor de ondersteunende structuren niet verder kunnen afronden. Dit wordt in het kader van het project 'Smaakmakers' terug opgenomen.

■ Op de vestiging in Kortenaeken werd de **infrastructuur en inrichting voor het klaarmaken van bestellingen en geschenkmanten heringericht** in functie van efficiëntie en ergonomie.

■ We schaften een **nieuw voertuig aan voor vries- en koelvervoer**. Dit nieuwe voertuig vervangt twee andere voertuigen, verbruikt minder en stoort dus ook minder uit.

■ We kochten een **afvulmachine voor ijspotjes en glazen confituurpotten**. Want handmatig hete confituur afvullen, is gevaarlijk werk voor onze medewerkers.

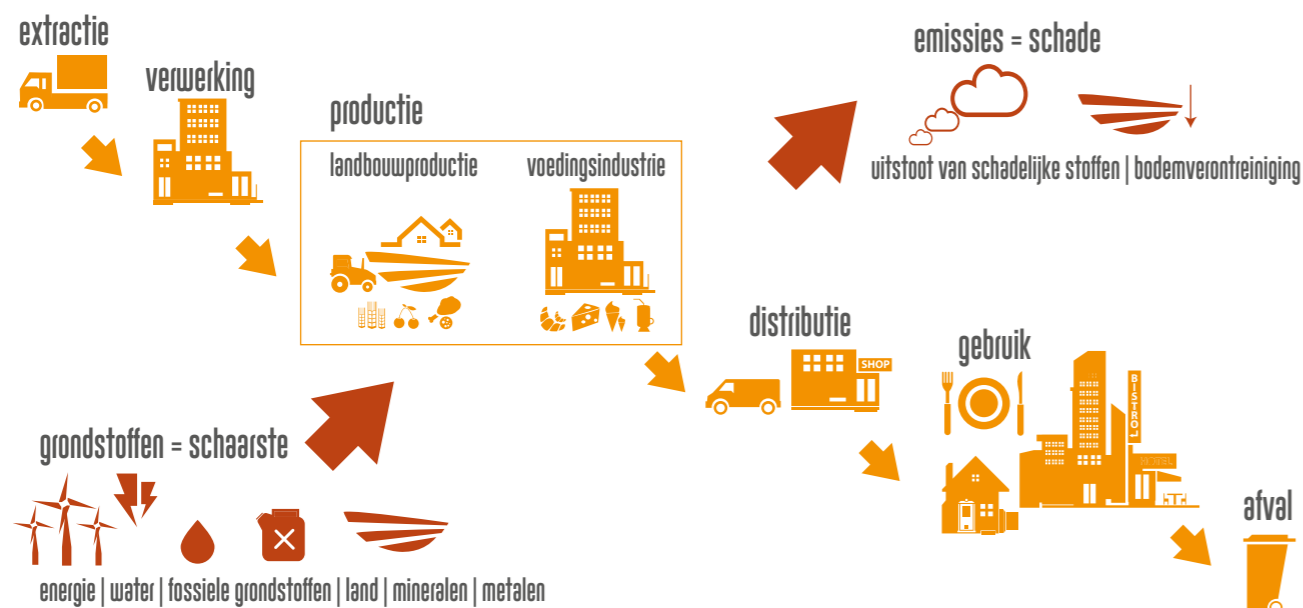
■ We promootten onze geschenkbboxen in aanloop naar het jaareinde. We leverden in de eindejaarsperiode **930 korven**. Een aanbod dat we ook in de toekomst behouden.



## Klimaatverandering en haar impact bestrijden

### Klimaatscan voor onze boerderij

We lieten voor onze boerderij een klimaatscan opmaken. Er werd een klimaatploeg samengesteld met experts vanuit verschillende organisaties (ILVO, HOGent, Boerenbond, Natuurpunt, een adviseur biolandbouw, Innovatiesteunpunt Landbouw). De studie werd uitgevoerd 'tot aan de boerderijpoort', de impact tot 'op het bord' werd dus niet gemeten.



### Belangrijkste bevindingen waar we nu mee aan de slag gaan en die worden opgenomen in de strategische jaaracties :

#### Optimaliseren van bedrijfsvoering via:

- || voedselvoorziening
- || gebruik van outputs uit natuur
- || inseminatiestrategie bijsturen in functie van economische rendabiliteit
- || dieren aantallen evalueren in functie van ecologische draagkracht gebruikte gronden

#### Optimaliseren van samenwerking via:

- || spreiding oppervlakte over verschillende natuurdoeltypes
- || evenwicht zoeken in oppervlakte natuur en landbouw
- || mogelijkheden akkerbeheer en uitmijnen bespreken
- || schapen vervangen door runderen
- || natuurlijke schaduw met ecologische meerwaarde inbrengen in landbouwpercelen

- || overleg om beleidsvisie en regelgeving op elkaar af te stemmen
- || nood aan verder onderzoek om belangen landbouw en natuur af te stemmen

De resultaten van de studie werden voorgesteld tijdens de 'dag van de landbouw' in september '21



## Leven op het land

Onze land- en tuinbouwafdeling bewerkte in 2021 ruim **106 ha gronden**, waarvan 52 ha in natuurgebied. We zetten hiervoor 117 runderen in waarvan 36 melkkoeien, en 57 schapenooien. We kweekten meer dan 200 kippen op biologische wijze. De coöperatie biomelk.be haalde meer dan **202.000 liter biologische melk** op.



## partnerschap om doelstellingen te bereiken

Dat ons **duurzaam horecaconcept** aanslaat bewijzen de verschillende vragen die we krijgen voor toelichting of mogelijke samenwerking. In de gemeente Bierbeek werd dit in 2021 het meest concreet. Samen met de gemeente Bierbeek en de zorggroep Sint-Kamillus werd er in de 2e helft van 2021 gestart met een haalbaarheidsonderzoek voor de opstart van een **nieuwe horecavenootschap** in het vrijetijdscentrum de borre. **Een unieke samenwerking in Vlaanderen.**

## ambities karwij 2021

Onder het motto 'never waste a good crisis' starten we in 2022 met de uitvoering van **een transitie- en innovatietraject binnen KarWij**. De pandemie heeft ons geleerd dat we kwetsbaar zijn als er ergens in de keten een probleem opduikt. Bijvoorbeeld, een verplichte sluiting van horeca. Om die kwetsbaarheid te verminderen, zoeken we uit hoe meer samenwerking aan het begin van de keten en meer diversificatie aan het einde van de keten ons concept kan versterken. Daarom zullen we in 2022 onze visie op korte keten verduidelijken, de verschillende processen in kaart brengen en bijsturen. Verder zoeken we het juiste systeem om via digitalisatie meer data te verzamelen en zo sneller te kunnen bijsturen.

Eveneens in 2022 zullen we de aanbevelingen van de klimaatstudie van ons landbouwbedrijf verder in praktijk brengen in ons streven naar een **agro-ecologische bedrijfsvoering**.

Tot slot zullen we de opgestarte engagementen rond **innovatieve samenwerking met andere partners** in Tienen en Bierbeek concretiseren.



# “naar een klimaatvriendelijke boerderij”

Een duurzaam landbouwbedrijf word je niet zomaar. Daar heb je experts voor nodig.

Manager landbouw & voeding Ruben Minten nodigde een groep experts uit. “Zeven mensen met elk hun eigen specifieke kennis hebben onze boerderij onder de loep genomen en concreet advies gegeven over wat we al goed doen en welke maatregelen we nog kunnen treffen”, zegt Ruben.

“We kunnen hier op de boerderij alle producten perfect produceren met een beperkte klimaatimpact en binnen de klimaatdoelstellingen. Maar vanaf de boerderijpoort begint de moeilijkheid. Het transport is het meest vervuilende onderdeel van heel het proces. Als onze koeien naar het slachthuis vertrekken, moeten ze soms een paar honderd kilometer rijden, wat enorm veel uitstoot veroorzaakt en de beesten stress bezorgt waardoor de vleeskwaliteit afneemt. We staan op dat vlak weer niet alleen: onze collega-boeren hebben hetzelfde probleem.”

Nog niet zo lang geleden waren er lokale slachthuizen in Sint-Truiden, Genk en Kortenaak, maar die gingen allemaal dicht. Jammer, vindt Ruben. “**Wat we met De Winning willen doen, is niet nieuw. Vijftig jaar geleden waren er buurtwinkels, waren er boeren waar iedereen een half varken kon halen. Eigenlijk zouden we gewoon raad aan onze oma’s en opa’s moeten vragen.**”

ruben minten

business unit manager landbouw en voeding



# voor een betere wereld

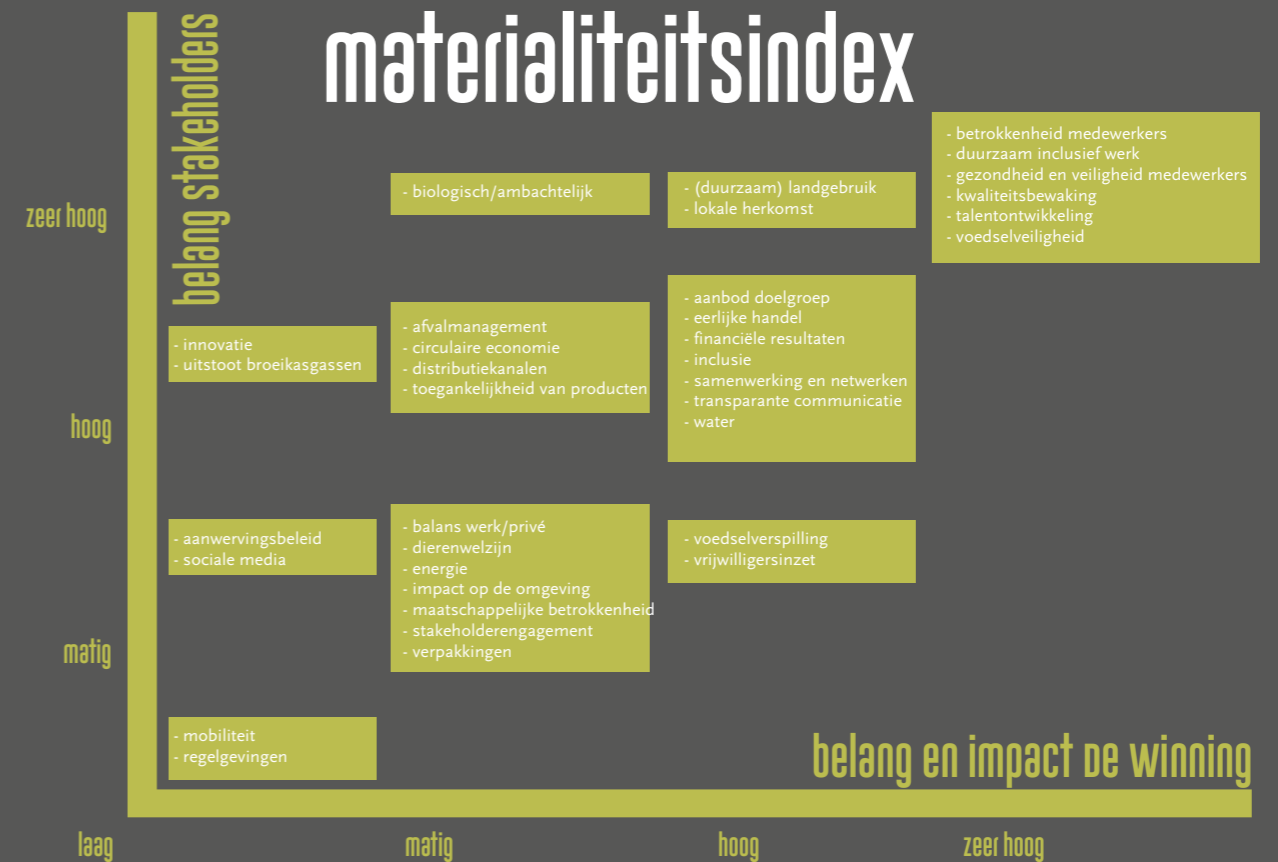
## Hoe worden we duurzamer met de SDG's (sustainable development goals) als leidraad?

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

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

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

De materialiteitsmatrix die we in 2019 hebben opgemaakt is de basis voor alle acties die we bij De Winning uitvoeren.



## Koppeling naar SDG's

De Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties nummer 4, 8, 10 en 17 zijn voor De Winning de allerbelangrijkste. Daarop ligt onze focus. Maar omdat onze werking ook op andere domeinen impact heeft, hebben we daar ook de SDG's 2, 6, 12 en 15 aan toegevoegd.



We hebben deze SDG's gekoppeld aan onze strategische doelstellingen voor 2021-2022. Zo zitten ze verweven in onze hele organisatie; bij elk project of operationele actie vormen ze de basis voor goedkeuring of opstarting.

We willen dat onze impact meetbaar is. Daarom gingen we na of de impact van onze verschillende werkingen gemeten wordt, en hoe we dit nog beter en nauwkeuriger kunnen doen.

## Voka charter duurzaam ondernemen

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

# 7 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, Emi-no vzw en Centrum Duurzaam Groen vzw. Daarnaast zijn we ook nog actief in het bestuursorgaan van sterpunt 'inclusief ondernemen'.

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

Om schotten weg te werken en meer samenwerking op de campus Sint-Ferdinand mogelijk te maken. De Winning heeft ondertussen zijn erkenning als 'zorgaanbieder'. Daarnaast zijn we gestart met de opmaak van een masterplan voor de campus.

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

■ **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.**



## Talea cv-so

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

**samenwerking en participatie**

Er werd gekozen voor een coöperatieve vennootschap omdat we sterk geloven in samenwerking tussen - en met mensen en bedrijven, maar ook in samenwerking tussen ondernemerschap, maatschappij en milieu. We zijn overtuigd dat participatie de beste manier is om te komen tot duurzame samenwerking. Klanten en medewerkers worden uitgenodigd om mee in het bad te springen door aandeelhouder te worden van Talea cv-so. Talea overlegt regelmatig met haar natuurlijke partner De Winning Maatwerk over aanbestedingen en uitvoering van werken in wisselende onderaanneming. Inmiddels werkt Talea al samen met een twaalfstal sociale bedrijven.

**sociaal oogmerk**

Vanuit sociaal oogpunt wil Talea zoveel mogelijk duurzame jobs creëren en mensen laten doorstromen naar het reguliere arbeidscircuit. Daarnaast wil ze een duurzame dienstverlening uitbouwen door een 'design & build'-concept van duurzame en ecologische bedrijfsomgevingen met de natuur als inspiratiebron. Bij Talea zijn 8 mensen tewerkgesteld.

**biodiversiteit**

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

**focus voor de komende jaren**

Voor de komende jaren zetten we in op:

- | een geografische verbreding van onze werking
- | een inhoudelijk verbreding naar zorgbedrijven
- | in de zorg voor biodiversiteit, gaan we nog een stap verder. en starten we met een extra dienst naar bedrijven Beeservice





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

## de winning bovy CV-SO

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

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

## de winning vinne CV-SO

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

Bistro Het Vinne is bovendien het vertrekpunt van verschillende wandelroutes die toegankelijk zijn voor kinderwagens en rolstoelen. Na de wandeling of een fietstocht (fietsknooppunten 48 en 191) kan je hier genieten van allerlei lekkers. Speciaal voor de kinderen is er een speelbos, een zintuigen-beleefpad en een Olympisch pad. Ondertussen genieten de volwassenen van al het lekkers in de bistro: een streekbiertje, een ijsje, een pannenkoek, een kleine snack of een volwaardige maaltijd.

## de winning martenshof CV-SO

Bistro Martenshof ligt in het schilderachtige dorpje Mettekoven, te midden van de Haspengouwse natuur en fruitbomen. De bistro is ondergebracht in een 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.

# “elk gerecht van eigen bodem”

**Twijfel je tussen de Griekse salade met feta, de chili con carne of de groentelasagne, maar wil je vooral lokaal kiezen? Geen stress: alle ingrediënten komen uit eigen tuin of van vlakbij.**

Daar waakt horeca-verantwoordelijke Jan Bijmens over. “We zetten in op een kortere lijn tussen onze tuin en onze horecazaken, zodat we meer seizoengebonden kunnen koken. En dat behelst meer dan stoofvlees en vidé, we bieden ook een groter aanbod glutenvrije, vegetarische en veganistische gerechten aan.”

“We werken ook met lokale leveranciers. De mensen van 't Mekkertje uit Zonhoven produceren geitenkaas op een goeie manier, we vinden het leuk om

lokale ondernemers die onze visie mee uitdragen te ondersteunen. De vegan oesterzwamballetjes van Zwamburg is nog zo'n een product. Daarnaast staat er nu appelsap van onze eigen appelboomgaard, eigen kaastaart, eigen wafels... op de kaart.”

We promoten de consumptie van onze eigen steak, maar dan in kleinere porties van 160 tot 180 g. Zo kunnen ook onze klanten een bijdrage leveren aan onze inspanningen voor het verminderen van klimaatimpact.

### De medewerkers

Ondanks al deze mooie initiatieven is de me-nukaart niet hetgeen waar Jan het meeste fier op is. “Dat we doen wat we doen met onze mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, dat we bewust handelen, dat we een mooi product aan de klant geven, dat elk gerecht van eigen bodem komt en we dat duurzaam maken zonder verpakking en afval, en dat we heel dat verhaal schrijven met al onze mensen, dat maakt mij fier.”

Jan Bijmens  
business unit manager duurzame horeca



## 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 werkpleklers, begeleiding op de werkvloer, loopbaanbegeleiding en begeleidingstrajecten specifiek voor jongeren uit het deeltijds onderwijs aan.

### vorming voor trajectbegeleiders

De vzw organiseert ook opleidingen voor coaches en trajectbegeleiders over bijvoorbeeld sociale wetgeving of mensen met autisme op de werkvloer.

# EMINO®

## centrum duurzaam groen vzw

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

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

### vormingen

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

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

### projecten

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



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

voor wie? Mensen met een psychische kwetsbaarheid die op zoek zijn naar werk en geconfronteerd worden met belemmeringen en vragen in hun zoektocht: moet je psychische kwetsbaarheid vermelden bij een werkgever? Bejagt een te solliciteren of de stap te zetten naar werk?

waar? Instakulen van VCA& en Lyntex West, Grachtstraat 13, 8900 Ieper - Ingang zijde van 'Het Pommel'

inschrijven? Via mail naar [info@centrumduurzaamagroen.be](mailto:info@centrumduurzaamagroen.be) of tegen het uur van 1 april 2020 met vermelding van jouw keuze voor deel 2.

- telefonische afgesprek met jouke top 3 beroepskeuze waarmee je graag zou solliciteren. Wij maken een matching met een werkgever en brengen je op voorhand op de hoogte.
- kandidijgers

**op weg naar werk?**

tips & tricks voor en door mensen met een psychische kwetsbaarheid

Grachtstraat 13 - 8900 Ieper

**26 maart 2020**

van 9 tot 17 uur

HEDERA, Provinciebestuur Limburg, gtb, EMINO

**ENTREE workshops**

jongvolwassene met een kankerdiagnose **STUDEREN OF EEN JOB ZOEKEN?**

THIS IS THE SIGN YOU'VE BEEN LOOKING FOR

**20something** moet betaalkaartmaken

Generatie Z: 'De werken hard met de deurtjes te dicht' Ben je het deze generatie, dan heb je wellicht een ander idee voor je toekomst dan de vorige generaties. Hoe ga je om met al die mogelijkheden en de beperkingen die hier voor gevraagd wordt?

11 februari - Leuven | 18 februari - Antwerpen | 25 februari - Brussel

**de eerste indruk**

In tijd voor een kans om een goede indruk te maken. Bereid je dan dat je een succesvolle gesprek gaat voeren. Je geeft je af te rekenen in een korte tijd met een succes. Een goede voorbereiding is het halve werk.

18 april - Leuven | 15 april - Antwerpen | 22 april - Brussel

**creatief solliciteren**

Solliciteer, solliciteer, wie die best doet, zal het beste. Maar hoe je ervoor zorgt dat je ook in beeld komt bij een werkgever? Dit interactieve workshop waarin we aan de slag gaan met jouw vragen.

27 mei - Leuven | 28 mei - Antwerpen | 29 mei - Brussel

**break out to work**

Geen vaste presentatie maar een inspirerende 'live workshop' waarin je samen met anderen in discussie komt en oplossingen voor werk. De workshop is gratis op maat van jongeren met een kankerdiagnose. Je wordt uitnodigd naar de workshop op 2020. Het is gratis en kan worden georganiseerd.

3 maart - Leuven | 10 maart - Antwerpen | 17 maart - Brussel

Kom op tegen kanker!

**WIL JE ER GRATIS BIJ ZIJN?** Schrijf je snel in op [www.centrumduurzaamagroen.be](http://www.centrumduurzaamagroen.be)

alle workshops zijn gratis voor jongeren met een kankerdiagnose. Het is gratis en kan worden georganiseerd op maat van jongeren met een kankerdiagnose.



# GRI-4

**We hebben dit duurzaamheidsrapport opgesteld op basis van de GRI-4 richtlijnen.**

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

## Strategie en analyse

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

## Organisatieprofiel

<b>G4-3</b>	Naam van de organisatie.....	cover
<b>G4-4</b>	Voorstelling van de producten en/of diensten.....	6 - 7
<b>G4-5</b>	Locatie van het (hoofd)kantoor.....	66
<b>G4-6</b>	Land waar de organisatie actief is (en aantal indien meerdere).....	11, 66
<b>G4-7</b>	Eigendomsstructuur en rechtsvorm.....	8 - 13
<b>G4-8</b>	Afzetmarkt (geografische verdeling, sectoren die worden bediend en soorten klanten/begunstigden).....	8, 11, 12
<b>G4-9</b>	Omvang van de organisatie (bv. het aantal werknemers, totale omzet, aantal verwerkte producten of geleverde diensten, enz.).....	16, 18
<b>G4-10</b>	Verdere informatie over werknemers: type contract (vast, interim, zelfstandig), geslacht, enz. ....	18 - 23
<b>G4-11</b>	Percentage werknemers die onder de cao vallen.....	18
<b>G4-12</b>	Beschrijving van de keten waarin de organisatie actief is (voor de belangrijkste producten/diensten).....	32 - 53
<b>G4-13</b>	Significante veranderingen tijdens de verslagperiode wat betreft omvang, structuur of eigendom.....	6, 7
<b>G4-14</b>	Beschrijving toepassing 'voorzorgprincipe'.....	/
<b>G4-15</b>	Overzicht van labels of charters die de organisatie heeft.....	14
<b>G4-16</b>	Overzicht van organisaties, initiatieven of platformen waar de organisatie lid van is.....	28 - 33, 56 - 60

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

<b>G4-17</b>	Toepassingsgebied van het verslag (uit welke entiteiten bestaat de organisatie en worden ze allemaal meegenomen in het verslag).....	8 - 13
<b>G4-18</b>	Beschrijving tot stand komen van rapport.....	5
<b>G4-19</b>	Overzicht materiële duurzaamheidsthema's.....	34 - 53
<b>G4-20</b>	Overzicht materiële thema's die intern gelden.....	34 - 53
<b>G4-21</b>	Overzicht materiële thema's die extern gelden.....	34 - 53
<b>G4-22</b>	Uitleg over de gevolgen van eventuele herformuleringen van eerder verstrekte informatie (bv. fusies, overnames, verandering van het referentiejaar of verslaggevingsperiode en veranderingen met betrekking tot de aard van activiteiten of meetmethoden).....	/
<b>G4-23</b>	Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslagperiodes ten aanzien van reikwijdte afbakening of meetmethoden die voor het verslag zijn toegepast.....	/

## Overleg met belanghebbenden

<b>G4-24</b>	Lijst van groepen belanghebbenden die de organisatie heeft betrokken (overheid, werknemers, klanten, lokale gemeenschap, enz.).....	28 - 29
<b>G4-25</b>	Basis voor inventarisatie en selectie van belanghebbenden die moeten worden betrokken.....	28 - 29

<b>G4-26</b>	Beschrijving aanpak stakeholderdialoog (frequentie, etc.).....	6, 7, 28 - 34, 38, 42-46, 56-61
<b>G4-27</b>	Belangrijkste opmerkingen en verwachtingen van stakeholders en hoe de organisatie hiermee omgaat .....	6, 7, 28 - 34, 38, 42-46, 56-61

## Verslagprofiel

<b>G4-28</b>	Verslagperiode (bv. fiscaal jaar of kalenderjaar) waarop de verstrekte informatie betrekking heeft.....	titelblad
<b>G4-29</b>	Datum van het meest recente verslag.....	66
<b>G4-30</b>	Verslaggevingscyclus.....	jaarlijks
<b>G4-31</b>	Contactpunt voor vragen over het verslag en de inhoud hiervan.....	66
<b>G4-32</b>	Niveau van rapport of verwijzing naar externe verificatie.....	/
<b>G4-33</b>	Beleid rond externe verificatie.....	/

## Beheerstructuur

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

## Ethiek en integriteit

<b>G4-56</b>	Beschrijving van de waarden, (gedrags)normen, principes van de organisatie	8 - 11
--------------	--	--------

## Economische prestaties

### [ Standaardindicatoren ]

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

### [ Specifieke indicatoren ]

<b>EXTRA</b>	Verbetering openbare ruimte, aantrekkelijkheid voor bewoners, investeerders, toeristen, enz. ....	27, 48
--------------	---	--------

## Milieuprestatie-indicatoren

### [ Standaardindicatoren ]

<b>G4-EN3</b>	Energieconsumptie binnen de organisatie.....	26
<b>G4-EN5</b>	Energie-intensiteit.....	26
<b>G4-EN6</b>	Reductie van energieconsumptie.....	27
<b>G4-EN23</b>	Type afval en hoeveelheid.....	/
<b>G4-EN30</b>	Impact van transport op het klimaat.....	41, 52
<b>G4-EN31</b>	Uitgaven om milieu-impact te verminderen.....	27, 36-37, 40, 53

### [ Specifieke indicatoren ]

<b>G4-EN1</b>	Materiaalverbruik.....	/
<b>G4-EN2</b>	Percentage gebruikte materialen dat bestaat uit gerecycleerde bronnen.....	42
<b>G4-EN11</b>	Locaties die de organisatie bezit, huurt, beheert of grenst aan gebieden met hoge biodiversiteit.....	27
<b>G4-EN12</b>	Impact van de organisatie op de biodiversiteit.....	38 - 43
<b>G4-EN13</b>	Hoe beschermt de organisatie de biodiversiteit en op welke wijze.....	38 - 43
<b>G4-EN14</b>	Geef aan of de organisatie te maken heeft met bedreigde dier- en plantensoorten.....	27, 36, 42, 58



<b>G4-EN15</b> Uitstoot van broeikasgassen.....	27, 41-42, 44-45, 49-55
<b>G4-EN19</b> Welke initiatieven neemt de organisatie om de uitstoot van broeikasgassen terug te dringen.....	27, 41-42, 44-45, 49-55

### Arbeidsomstandigheden en volwaardig werk

<b>G4-LA1</b> Aantal werknemers en hun kenmerken (geslacht, leeftijd, arbeidshandicap, enz.). Geef daarbij het verloop aan (in- en uitstroom).....	20-21
<b>EXTRA</b> Kwaliteit van arbeid.....	/
<b>G4-LA6</b> Type en aantal arbeidsongevallen, aantal dagen afwezigheid, absentisme.....	24-25
<b>G4-LA9</b> Gemiddeld aantal uren dat een werknemer per jaar besteedt aan opleidingen, onderverdeeld naar werknemerscategorie.....	21
<b>G4-LA10</b> Programma's voor competentie management en levenslang leren.....	21
<b>G4-LA11</b> Percentage werknemers dat regelmatig wordt ingelicht omtrent prestatie- en loopbaanontwikkeling.....	32
<b>G4-LA12</b> Overzicht beheerstructuren en procentuele verdeling naar geslacht, leeftijd, minderheidsgroepen.....	20-22

### Maatschappij

<b>G4-SO2</b> Positieve lokale impact (aanbieden van werk aan lokale mensen, gekoppeld aan lokale noden).....	20-22, 38-43
---	--------------

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

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

## afkortingen

<b>AMA</b>	Arbeidsmatige Activiteiten	<b>VAPH</b>	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
<b>ANB</b>	Agentschap Natuur en Bos	<b>VDAB</b>	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
<b>AZ</b>	Arbeidszorg	<b>VIVO</b>	Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit
<b>BIS</b>	Beroepsinlevingsstage	<b>VKW/MIG</b>	Verbond van Katholieke Werkgevers / Vereniging industriële Genk
<b>BU</b>	Business Unit	<b>VN</b>	Verenigde Naties
<b>BUM</b>	Business Unit Manager	<b>VOP</b>	Vlaamse OndersteuningsPremie Orthopedagogisch Centrum
<b>BUSO</b>	Buitengewoon Secundair Onderwijs	<b>VTE</b>	Voltijdse Equivalente
<b>BVS</b>	Beroepsverkennde Stage	<b>VUIST</b>	Vallen, Uitglijden, Struikelen
<b>CPBW</b>	Comité voor Preventie, Bescherming en Welzijn op het Werk	<b>vzw</b>	Vereniging Zonder Winst
<b>cv-so</b>	Coöperatieve vennootschap - sociaal oogmerk		
<b>DZH</b>	duurzaamheid		
<b>EFQM</b>	European Foundation for Quality Management		
<b>FAVV</b>	Federaal Agentschap voor de veiligheid van de voedselketen		
<b>GRI</b>	Global Reporting Initiative		
<b>HR</b>	Human Resources		
<b>IAO</b>	Innovatieve Arbeids Organisatie		
<b>IBO</b>	Individuele Beroepsopleiding		
<b>IFEC</b>	Instituut voor functieclassificatie		
<b>LDE</b>	Lokale Diensten Economie		
<b>M</b>	Manager		
<b>MVO</b>	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen		
<b>NEC</b>	Normaal Economisch Circuit		
<b>OC</b>	Orthopedagogisch Centrum		
<b>OCMW</b>	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn		
<b>OR</b>	OndernemingsRaad		
<b>PBM</b>	Persoonlijke Beschermingsmiddelen		
<b>PK</b>	PaardenKracht		
<b>PXL</b>	Professionals & Excellence		
<b>SALK</b>	Strategisch Actieplan Limburg in het Kwadraat		
<b>SE</b>	Sociale Economie Limburg		
<b>SDG</b>	Sustainable Development Goals		
<b>UCLL</b>	University Colleges Leuven-Limburg		

## contact

### **De Winning Lummen**

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

### **De Winning Genk**

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

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

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

### **De Winning Kortenaak**

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

### **koffiehuys en bakkerij ComPani**

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

### **eetkafee en hoevewinkel De Winning**

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

### **bistro Het Vinne**

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

### **bistro Bovy**

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

### **bistro Martenshof**

Mettekovenstraat 2  
3870 Mettekoven  
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 2022 | digitaal beschikbaar via [www.dewinning.be](http://www.dewinning.be) of op aanvraag via [cindy.vanvelthoven@dewinning.be](mailto:cindy.vanvelthoven@dewinning.be)



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

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