DE Lochting

DUURZAAMHEIDSVERSLAG 2018

INHOUDSTAFEL

1. VOORWOORD P.1

2. EEN BEDRIJF MET HART VOOR MENS EN NATUUR
2.1. Over het verslag p.2
2.2. Historiek: Van groenten telen voor de Paters Capucijnen in Izegem naar biologisch bedrijf p.3-4
2.3. Missie p.5
2.4. Waarden p.7
2.5. Wat betekent De Lochting p.8
2.5.1. Economisch belang p.9-11
2.5.2. Sociaal & maatschappelijk belang p.12-13
2.6. Duurzaamheidsdoelstellingen p.15-23
2.7. Werkingsgebied p.24
2.8. Organisatiestructuur p.25-27
2.9. De lochting & partners p.27

3. WAARDIG WERK & ECONOMISCHE GROEI P.28
3.1. Een bedrijf p.28
3.2. Met hart voor mens p.29
3.2.1. Personeelsbeleid p.29-30
3.2.2. Tewerkstellingsvormen p.31-32
3.2.3. Medewerkers p.33-35
3.3. Met wie p.36

4. UITDAGINGEN P.38
5. DANKWOORD P.40
6. GRI-4 P.41
7. BIJLAGES

“Het geheim van dingen gedaan krijgen, is doen.”

Dante Alighieri

1. VOORWOORD

In ons vorig verslag beschreven we reeds dat 2018 een jaar vol uitdagingen ging worden, en inderdaad het werd een pittig jaar.

De strategische oefening met steun van het Venture Philatropy Fund van de Koning Boudewijnstichting kwam op volle snelheid.

De productflow, financiële en personeels- flow, en de aan deze gekoppelde rapportering, werden onder de loupe genomen om ze ‘lean’ te krijgen en futureproof. Het was geen oefening achter de bureau, maar concreet en op de werkvloer want het geheim van dingen gedaan krijgen, is doen.

Ondertussen werden antwoorden geformuleerd op cruciale vraagstukken over groei-ambities en grenzen m.b.t. gronden, productie en tewerkstelling, maar ook het functioneren als en van het netwerk van producenten en de relatieontwikkeling met onze belangrijkste partners.
De input van onze stakeholders heeft ons geholpen om hierin stappen vooruit te zetten. Een essentieel onderdeel van zuiver zien, is de bereidheid verder te kijken dan je eigen ideeën.

De overstap naar een ander boekhoudpakket, annex dashboard, en de voorbereiding van de ontwikkeling van app’s ter ondersteuning en vereenvoudiging van de werking werd gerealiseerd.

Op vlak van regelgeving kenden we de introductie van maatwerk en daaraan gekoppeld een preventieve inspectie waaruit we 2 aandachtspunten konden distilleren.

In het voorjaar kwam De Elzerij onder leiding van De Lochting, wat ons nog scherper deed focussen op onze strategieoefening.
In heel dat proces ging (en gaat) veel tijd en energie in ondersteuning en coaching van onze omkadering.

Onze ambities om als bedrijf stappen vooruit te zetten en de toekomst voor te bereiden zijn groot, en lijken op het eerste zicht onmogelijk.
We zijn blij vast te stellen dat volgend citaat wel eens toepasselijk kan zijn: ‘

’Onmogelijk is slechts een mening.’’ Paulo Coelho

Veel leesplezier!

Luc Maertens & Dirk Lammertyn

2. EEN BEDRIJF MET HART VOOR MENS EN NATUUR

2.1. OVER HET VERSLAG

Duurzaamheid is een primaire doelstelling van onze organisatie.
Doorheen onze volledige bedrijfsvoering vertrekken wij steeds vanuit het onze missie:

“ Een bedrijf met hart voor mens en natuur.”

In dit 2de duurzaamheidsverslag visualiseren we hoe De Lochting binnen zijn verschillende activiteiten omgaat met duurzaamheid en welke evoluties we reeds maakten t.o.v. vorige jaren.

We baseren ons hiervoor op GRI 4 (global reporting initiative) en de voorschriften voor het duurzaamheidsrapport geldend voor de sector maatwerkbedrijven.

De gedrukte versie is bestemd voor bestuurders, medewerkers en belangrijke stakeholders.

De pdf-versie verspreiden we via de website.

De belangrijkste resultaten presenteren we op de algemene vergadering en de jaarlijkse perso-neelsvergadering met een visueel rapportje voor de interne nieuwsbrief.

2.2. DE LOCHTING DOORHEEN DE JAREN

VAN GROENTEN TELEN VOOR DE 'PATERS KAPUCIJNEN' IN IZEGEM NAAR BIOLOGISCH BEDRIJF

1992

Start project!
Groenten telen voor de Paters Capijnen, onder impuls van Beschut wonen Izegem

1997

Oprichting
Vzw De Lochting

1999

Eerste leveringen aan Bioplanet Kortrijk

1993-1996

Snelle groei project door vrijwilligers en giften.

1998

Bouwen extra loodsen Roeselare en Izegem.

Erkenning sociale werkplaats

2003-2008

Uitbreiding van activiteiten:

Groen

Biobello pakketten

Verpakking

Biobelloplus

2009

Groei areaal gronden en serres

Boerderijwinkel Origin'o

2013

Uitbreiding en versterking partnerschappen

2016

Gecertificieerd gebruiker van TMA (Talent Management Analyse)

2012

Inhoudelijke ontwikkeling en groei van duurzaam medewerkersbeleid

2015-2016

Oprichting van cvba De Elzerij en cvba Agrecon

+- 20 Hectare extra landbouwgronden en serres worden omgeschakeld naar bio

2017-2018

De Lochting viert haar 25 jaar bestaan

Wint de duurzaamheidsprijs

Start nieuw strategisch plan: 'Reinventing De Lochting'

2.3. MISSIE

De Lochting vzw wil in, en vanuit de regio Midden-West-Vlaanderen op een duurzame wijze kansen bieden op maatschappelijk zinvol werk met begeleiding, voor mensen die tijdelijk of blijvend niet aan het werk kunnen in het reguliere arbeidscircuit. In functie daarvan wil De Lochting alle mogelijke erkenningen verwerven die nodig zijn om de beoogde doelgroep kansen op werk te bieden.

DE LOCHTING, EEN BEDRIJF

Om voldoende tewerkstelling te kunnen realiseren, richt De Lochting zich hoofdzakelijk op activiteiten gelinkt aan biologische voeding, biologische landbouw, verpakking en het ecologisch onderhouden en aanleggen van de leefomgeving. Naast deze 3 kernactiviteiten, nemen wij ook aanvullend andere opdrachten met maatschappelijke meerwaarde op.

Onze activiteiten pakken we bedrijfsmatig aan. De hieruit vloeiende opbrengsten zetten we terug in op onze maatschappelijke doelstellingen; investeren in mensen door hen via werk terug te laten aansluiten in de samenleving.

MET HART VOOR DE MENS

Een tewerkstelling bij De Lochting vertrekt vanuit de talenten van de medewerker, steeds een individueel traject, met oog op een zo groot mogelijke job tevredenheid en zelfontplooiing. Wij streven een duurzaam personeelsbeleid na, met zorg voor onze medewerkers en goede arbeidsverhoudingen.

Buiten de organisatie is ze voelbaar in eerlijke prijzen, eerlijke handel en de openheid naar buurt en samenleving.

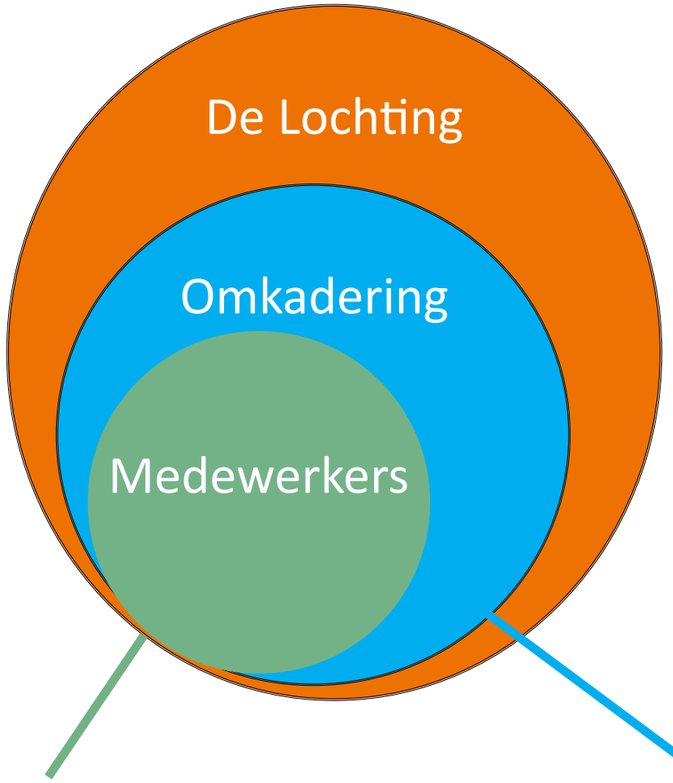
MET HART VOOR DE NATUUR

Ons hart voor de natuur vertaalt zich reeds in onze kernactiviteiten: ecologische groenzorg en bio landbouw. Ook in onze verpakkingsafdeling gaan we steeds op zoek naar recycleerbare of composteerbare alternatieven en gaan we hierover in dialoog met onze klanten.

De Lochting streeft een zo laag mogelijke ecologische voetafdruk na in haar bedrijfsvoering.

2.4. WAARDEN

De Lochting onderneemt in een cultuur van duurzaamheid, ecologie, ondernemerschap, leanspirit, zelfsturende teams en dit met een groot hart voor haar medewerkers.



Verantwoordelijkheid durven nemen
Visitekaartje
Milieubewust
Teamspirit
Gedreven
Voorbeeld
Eerlijk
Respect naar mens, product & omgeving
Rechtvaardig
Gelijkwaardig
Hart voor medemens
Klantgericht
Oog voor kwaliteit
Inzet
Bekwaam
Waarden uitstralen

Ondersteuning, opleiden
Ondernemend
Integriteit
Mensgericht
Klantgerichtheid
Bedrijfsmatig en open nadenken over organisatie
Verantwoordelijkheid nemen
Structuur nastreven
Gedreven door innovatie
Missie & visie uitstralen
Inzetten op talenten medewerkers
Groepsbegeleiding
Individuele begeleiding
Voorbeeldfunctie

2.5. WAT BETEKENT DE LOCHTING

De Lochting wil in eerste instantie slagen in haar sociale en maatschappelijke doelen, namelijk de tewerkstelling van kwetsbare medewerkers. Door onze verschillende economische activiteiten kunnen wij differentiëren in het werkaanbod en kan elke medewerker op zijn talent ingezet worden.

2.5.1. ECONOMISCHE ACTIVITEIT

LANDBOUW

In deze afdeling werken ongeveer 30 medewerkers. Momenteel bewerken we (De Lochting, Agrecon en De Elzerij) 55 hectare bio gronden, waarvan 50 hectare buitenteelt en 5 hectare serre en eveneens de productie in ons witloofbedrijf.

De medewerkers worden volgens competenties ingezet op het volledige traject van zaaien/ planten, onkruid verwijderen, tot oogsten. Onze producten zijn 100% biologische en ecologisch, en de teelten zijn gebaseerd op een lange termijn planning met onze klanten.

Om de marktvraag te kunnen beantwoorden en toch rekening te houden met onze eigen grenzen hebben we sinds jaar en dag een netwerk van partners zoals omschreven in het onderdeel ‘De Lochting & partners’. Dit betreft een groep van een 20-tal bioboeren die samen met ons de vraag met onze producten beantwoorden.

KLANTENGROEPEN

GROOTHANDEL
RETAIL
BIOBELLO GROENTEN -EN FRUITPAKKETTEN
VERWERKERS VAN BIOLOGISCHE GROENTEN

VERPAKKING

In de verpakking worden onze groenten/fruit klaargemaakt voor verkoop.

De verpakkingsafdeling telt 20 medewerkers die instaan voor het afwegen, bijsnijden, verpakken, etiketteren en klaarmaken voor verzending. Dit proces doen we voor onze eigen groenten, maar eveneens voor onze partners producenten.

Naast de verpakking van verse voeding, herconditioneren we biologische droogwaren van bulkverpakking naar gelabelde consumentenverpakkingen.

KLANTENGROEPEN

GROOTHANDEL (VERS & DROOG)
RETAIL
BEDRIJVEN & SCHOLEN
(FRUIT OF GROENTENPAKKETTEN OP HET WERK)

GROENAFDELING

Met 30 medewerkers staat deze afdeling in voor ecologisch groenonderhoud, duurzaam groenaanleg, ruimen van zwerfvuil ruimen en onderhoud van grafzerken/ begraafplaatsen.

KLANTENGROEPEN

OPENBARE BESTUREN
BEDRIJFSTERREINEN
PARTICULIEREN

2.5.2. SOCIAAL EN MAATSCHAPPELIJK BELANG:

Werk als methode tot zelfrealisatie en het vinden van aansluiting bij de samenleving

Personen die omwille van persoons- en/of maatschappij-gebonden redenen niet meer kunnen werken onder een arbeidscontract in het reguliere of het beschermde tewerkstellingscircuit worden bedreigd met sociale uitsluiting. Arbeid structureert niet alleen de dag maar organiseert ook het verloop van de dag van diegene waarmee men samenleeft. De frequentie waarmee men sociale contacten legt en onderhoudt worden in belangrijke mate bepaald door arbeid. Daarbij komt nog dat werklozen minder sociale contacten leggen omdat ze zich vanuit hun werkloosheidssituatie minderwaardig voelen vanwege het stigma dat men op ze drukt.
Deelnemen aan de samenleving via “arbeid op maat” is grenzeloos belangrijker dan zich te laten verzorgen door de samenleving.
Door het aanbieden van “arbeid op maat” komen we tegemoet aan een fundamentele behoefte van de mens: het streven naar zelfstandigheid en de behoefte aan menselijke waardering. Arbeid geeft zin aan het bestaan en geeft de mensen het gevoel dat ze bijdragen tot zowel hun eigen ontwikkeling als de ontwikkeling van onze maatschappij.

Hoe zichtbaarder hun bijdrage in het productieproces, hoe sterker dit gevoel.
De Lochting stemt het werk af op de mogelijkheden van de medewerker, met aandacht voor doorstroom en is hiervoor en hierdoor actief op verschillende treden van de participatieladder*.

Trede 6: Betaald werk
Op deze trede staan mensen die een betaalde job uitoefenen zonder persoonsgebonden ondersteuning. Reguliere tewerkstelling.

Trede 5: Betaald werk met ondersteuning
Op trede 5 staan mensen die een betaalde job uitoefeneen met ondersteuning. Concreet zijn het mensen die omwille van persoongsgebonden kernmerken (nog) moeilijkheden ondervinden om op trede 6 te functioneren. Om toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, is persoonsgebonden ondersteuning voorzien.

Trede 4: Tijdelijke activerende trajecten
Trede 4 is een tijdelijke (activerings)trede voor mensen zonder arbeidscontract. Mensen op trede 4 hebben nood aan begeleiding en kunnen door het volgen van dit tijdelijke traject (opnieuw) een stap zetten naar betaald werk.

Trede 3: Arbeidsmatige activiteiten onder begeleiding
Op trede 3 situeren zich de mensen die arbeidsmatige activiteiten verrichten zonder arbeidscontract en onder begeleiding. Ze hebben nood aan een combinatie van werk, welzijn of zorg. Deze mensen staan een stap verder van betaalde arbeid dan de mensen op trede 4; betaalde arbeid is op middellange termijn niet mogelijk.

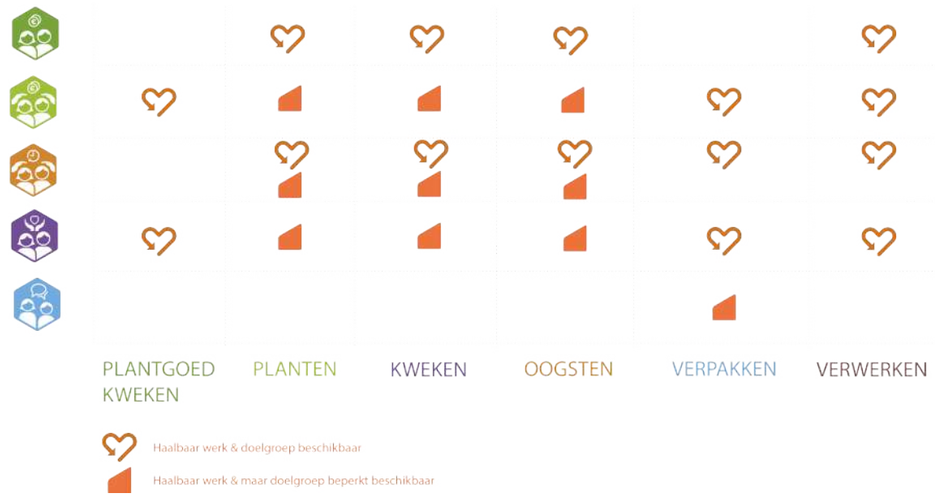
Trede 2: Sociale contacten buitenshuis
Mensen op trede 2 hebben voornamelijk nood aan sociale contacten buitenshuis. Het gaat voornamelijk om ontmoeting en bezigheid. Deze mensen participeren (op dit ogenblik) minder arbeidsmatig aan de samenleving.

*bron: POM West-Vlaanderen

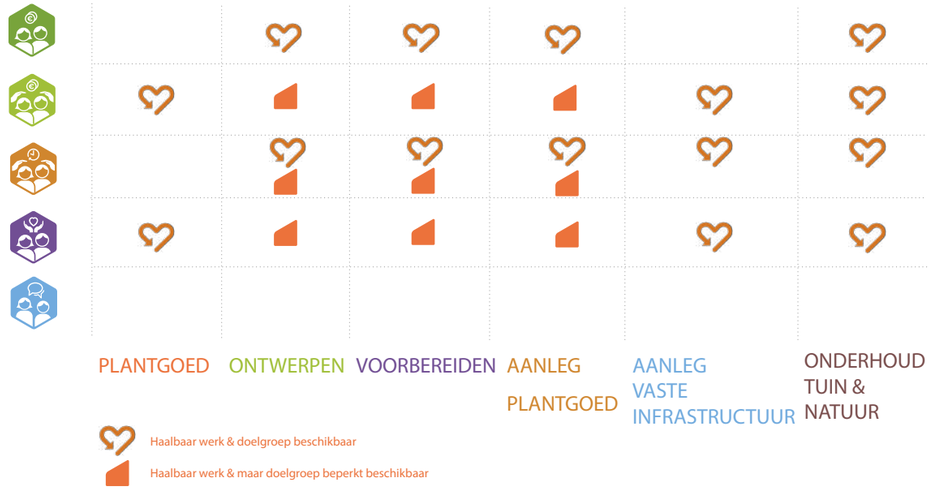
2.5.3. ONS REFERENTIEKADER

Een belangrijk referentiekader is voor ons de ‘kruising’ van de participatieladder enerzijds met de productieketen in ruime zin omschreven. Op de kruispunten kunnen we aangeven of hier mensen voor zijn die we op de ene of andere manier kunnen tewerkstellen of activeren wat ons hoofddoel is, anderzijds is het inzicht in de keten van belang om onze economische positie voldoende groot te laten zijn zodat onze afhankelijkheid van wie voor of na ons komt beheersbaar kan worden gehouden.

Tewerkstellingsmatrix
Tuinbouw & verpakking



Tewerkstellingsmatrix
Groenafdeling



2.6. DUURZAAMHEIDSDOELSTELLINGEN

De ‘Sustainable Development Goals’ van de Verenigde Naties zijn de doelstellingen die de wereld zich stelt richting 2030 om aan duurzame ontwikkeling te werken. De Lochting toets haar inspanningen aan deze SDG’s af.

Deze doelstellingen lopen als een rode draad door onze bedrijfsvoering.
We visualiseren ze graag in relatie met onze economische, sociale en maatschappelijke doelen.

De Lochting neemt actie op alle 17 doelstellingen, met de focus op volgende SDG’s

MET HART VOOR MENS

Onze hoofddoelstelling is om werk te creëren voor mensen die moeilijker aansluiting vinden in het reguliere arbeidscircuit, want arbeid biedt meerwaarde; zorgt voor inkomen, betekenis en persoonlijke ontwikkeling! Dit doen we door in te zetten op ecologische en economisch interessante activiteiten.

+ 32

t.o.v. 2017

WERK OP MAAT

In alle bescheidenheid…
We proberen elke dag opnieuw mensen aan het werk te zetten op basis van hun talenten, in een omgeving waar ze kunnen groeien en waar er ondersteuning is. We proberen dat vooral op een positieve manier, bevestigen wat er is, de mogelijkheden aanwakkeren, de ontwikkelkansen benutten en vooral zo weinig mogelijk tijdverlies aan zaken die toch niet veranderen omdat ze nu eenmaal niet in de natuurlijke aanleg van de medewerker zitten. Op die manier kan floreren in je werk. Leren door werken.

Talenten zijn eigenlijk het positief geformuleerde natuurlijke gedrag dat je stelt vanuit jouw drijfveren. Je drijfveren zijn de bouwstenen van je persoonlijkheid, ze typeren je. Je bent eerder tevreden of eerder prestatiegericht, eerder veelzijdig of liever focus, eerder verbindend dan individueel, eerder servicegericht of zakelijk, eerder plichtsgetrouw of grensverleggend, eerder probleemoplossend of bedachtzaam, accuraat of creatief.

Een uitgesproken voorkeur richting het ene of andere uiteinde van het spectrum is een talent.
Belangrijk is te weten dat de context ervoor zorgt dat een talent een vloek is of een zegen.

Competenties zijn vaardigheden die je kan aanleren, vooral als ze aansluiten bij je talent. Competenties die niet aansluiten zijn zeer moeilijk ontwikkelbaar, en dan is het zaak om daar ofwel niet teveel beroep op te doen of er om heen te managen.

De uitdaging ligt bij ons om zo ver als mogelijk te gaan in het scheppen van de juiste context om talenten te laten schitteren, uiteraard passend in wat we als organisatie beogen.
In die zin is voor ons een formuleren als ‘mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt’ ‘ontbreken van competenties’ een te negatieve benadering die zich vastzet op de individuele werknemer en zijn tekorten, terwijl echt iedereen een natuurlijke aanleg heeft die positieve kansen biedt.

Door vorming en begeleiding proberen we competenties te ontwikkelen die aansluiten bij de talenten, zowel algemene als technische competenties en dit in verschillende contexten (groen, landbouw, verpakking. Deze ontwikkeldoelen worden opgenomen in het persoonlijk ontwikkelingsplan dat elke medewerker samen met zijn of haar jobcoach opmaakt. Ook onze jobcoaches ondersteunen we met extra vormingen, zodat zij onze maatschappelijke kwetsbare doelgroep op zoveel mogelijk vlakken kan ondersteunen. (arbeidsmatig, persoonlijk en administratief)

De uit te voeren taken en onze werkvloer worden continu geëvalueerd, zodat de doelstellingen van tewerkstelling kunnen behaald worden. De voorbije jaren merken we een duidelijke profielverandering van onze kandidaten, waardoor we onze werkplaatsen en taken moeten aanpassen.

De verscheidenheid van onze verschillende afdelingen bezorgt ons de mogelijkheid om medewerkers te laten doorstromen van de ene afdeling naar de andere, indien het werk te zwaar wordt. Sommigen kunnen doorgroeien naar een reguliere job.

AANDACHT VOOR PERSONEEL

Bovenstaande pakketten worden samengesteld met groenteoverschotten en worden voor een symbolische 0.5€/zak verkocht. De opbrengst van deze pakketten investeren we opnieuw in onze medewerkers. Een oproep naar voorstellen wordt in elke personeelsvergadering herhaald.
Tevens heeft elke afdeling een jaarlijks teambudget. Hiermee organiseren de jobcoaches een passend teamgebeuren naar keuze.

GEZONDE VOEDING

Naast de productie en de verkoop van biologische groenten en fruit, willen we onze eigen medewerkers ook stimuleren voor gezonde voeding.
Wekelijks voorzien we fruit op de werkvloer en bieden we groentepakketten aan voor de medewerkers.

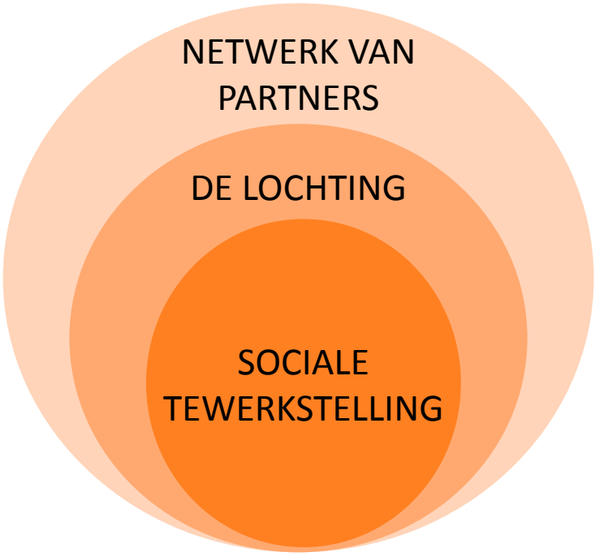
ERGONOMIE

Technische middelen kunnen op verschillende vlakken en op elk niveau in de organisatie zorgen voor beter, gezonder, eenvoudiger, gemakkelijker werken. Op dat vlak werden weer wat extra inspanningen geleverd ook dankzij de steun die we verkregen via Minister Homans. Er kwam een automatisering in de thermische onkruidbestrijding, ergonomische werktafels die verstelbaar en verplaatsbaar zijn, maar ook aangepaste weegschalen, verpakkingsmachine en etiketteerautomaat, elektrisch gereedschap voor de groendienst, en de opstap naar ondersteuning via tablets en app's op de smartphone voor de werkvloer. Daar ligt nog werk om werkinstructiefilmpjes en registratietoepassingen aan te vullen en te verfijnen. De overstap naar een nieuw boekhoudprogramma en een dashboardtoepassing en het aansluiten van de relevante data uit verschillende applicaties was een werkpunt het voorbije jaar. We hopen hiermee eind 2019 te landen. De ontwikkeling van een productflowapplicatie werd voorbereid in een functionele analyse zodat het programmeren kan starten najaar 2019.

ECONOMISCHE GROEI

De Lochting kende het voorbije jaar een belangrijke omzetgroei.
Dit door de groei van onze klantenvraag enerzijds, en anderzijds , precies om die vraag te voldoen, met het stijgend aantal partners-producenten waarvoor wij verpakkingswerk en afzet mee verzorgen.
Dit zorgt meteen voor een arbeidsaanbod waar mensen terechtkunnen die het zwaardere tuinbouwwerk minder goed aankunnen, anderzijds voor een interessante werkvloer voor het opdoen van werkervaring om daarna terecht te kunnen in de voedingssector.

Doch de groei in tewerkstellingserkenning maatwerk volgt niet evenredig met de economische groei van De Lochting. De nieuwe regelgeving geeft ons enerzijds wat meer flexibiliteit voor de invulling, anderzijds werken we binnen een strakker kader dat ons beperkt in het omgaan met groei.
Door de schaarste op de arbeidsmarkt in het algemeen, zien we ook effect op de instroom van nieuwe medewerkers. In vergelijking met een aantal jaren terug hebben ze met een zwaardere rugzak of problematiek te kampen. Dit resulteert in een extra uitdaging voor de begeleiding om toch tot voldoende productiviteit te komen en de juiste mensen in te zetten voor de juiste activiteiten. (zie referentiekader 2.4.3)



MET HART VOOR NATUUR

METHODE

Duurzame voedselproductiesystemen door biologische & ecologische landbouw.

Telen van seizoengroenten, zodat we natuurlijk en ecologisch kunnen werken, zonder verwarmde serres of andere ‘niet natuurlijke’ manipulaties.

Aandacht voor de natuurlijke kringloop en ruime vruchtwisseling, gecombineerd met het gebruik van groenbemesters en organische bemesting.

Het inzetten van hommels en bijen en gewasbescherming op natuurlijke wijze.

En dit door een uitgewerkt grondenbeleid, dat ons de mogelijkheid biedt om gronden uit te wisselen en voldoende gronden in rust te laten liggen.

Teeltoverschotten worden vermeden door te werken vanuit een lange termijn samenwerking met onze klanten, gebaseerd op hun afnames.

Zijn er toch overschotten, dan worden deze intern en aan goede doelen verdeeld.

Ook in onze groenafdeling primeert ecologie.

Hier werken wa met alternatieve onkruidbestrijdingen zoals borstelen, branden en schoffelen en worden de principes van een duurzaam groenaanleg toegepast.

In onze verpakkingsafdeling proberen we meer en meer te werken met ecologische verpakkingen, zoals pulpschaaltjes.

Hiervoor gaan we samen met onze klanten op zoek naar ecologische, betaalbare alternatieven, die een even goede bewaring van de verse producten kan garanderen.

ECOLOGISCHE VOETAFDRUK

Een zo laag mogelijke ecologische voetafdruk is ons streefdoel. Hieronder een schets van ons verbruik en eigen winning van elektriciteit en water.

Elektriciteit

Ons elektriciteitsverbruik in de vestigingen Roeselare, Izegem en Hooglede kende een totale daling van 33 MwH t.o.v. 2017. Het verbruik van ons logistiek centrum kan nog steeds niet in kaart gebracht worden, daar we huurder zijn van een groter geheel.

Brandstof

Het aantal voertuigen daalde in 2018 naar 14 voertuigen, maar het brandstofverbruik van machines en voertuigen steeg allebei, met een totaal met 11 000 euro. Deze stijging is deels te verklaren door de stijgende brandstofprijzen en de toenemende interne transporten, die parallel lopen met onze groei. (ophaling van de goederenop de verschillende locaties)

Gas

Het gasverbruik daalde in 2018 met 14% t.o.v. 2017

Zonnepanelen

In Izegem en Roeselare leverden onze zonnepanelen in 2018 98 MwH natuurlijke energie op.

In vergelijking met 2017 is dit een stijging van 7 MwH.
Hier bijkomend kunnen we de warmte die vrijkomt bij het koelen van onze frigoruimtes hergebruiken om lokalen mee te verwarmen.

Water

Hemelwater van de serres en gebouwen wordt zo veel mogelijk opgevangen in een groot reservoir. Ook tussen de koepels liggen drainagebuizen om het aflopende water naar de regenputten te leiden. Het water dient zowel voor de bewatering in de serres als voor het spoelen van de groenten. Bij het spoelen van de groenten vangen we dit water telkens opnieuw op om zo te hergebruiken. Enkel bij een laatste spoeling wordt stadswater gebruikt.

Anticiperen op

Voedselverspilling

1. PREVENTIE

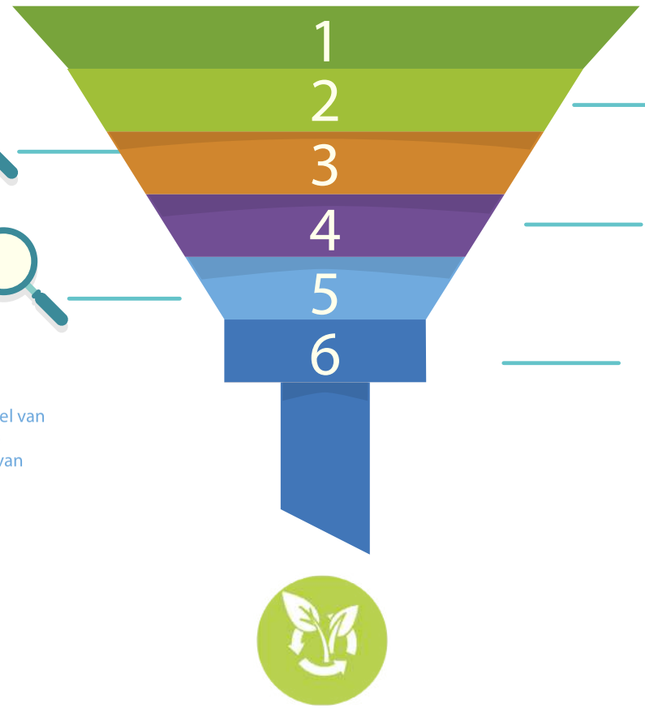
Teeltoverschotten vermijden door te werken vanuit een lange termijn planning met onze klanten, gebaseerd op hun voorzien afnames.

3. GROENTEN CAT. B

Deze type groenten tonen afwijkingen qua vorm en grootte of zijn licht beschadigd. Ze worden hoofdzakelijk aangeboden aan de verwerkende industrie.

5. DIERENVOEDING

Voor de laatste stap van compostering, vindt een deel van de resten nog een bestemming in dierenvoeding. Zo dienen de resten van de witloofpennen als voeding van koeien.



2. GROENTEN CAT. A

Groenten worden ingeschaald in verschillende categorieën. Het grootste deel van de geteelde groenten behoort tot categorie A. Dit zijn groenten die qua vorm en grootte de juiste eigenschappen hebben. Deze groenten worden verkocht via het reguliere circuit.

4. GROENTEN CAT. C

Dit zijn overschotten van categorie B groenten, of groenten waarvan de houdbaarheidsdatum nadert. Deze goederen worden geschonken aan goede doelen, worden verwerkt in 'too good to go' pakketten en in medewerkerspakketten. Ze worden eveneens intern verwerkt tot soep voor medewerkers en bij cateringopdrachten.

6. COMPOSTERING

Voedselresten en groenafval worden door De Lochting gecomposteerd. Na het proces van compostering wordt deze terug aangevoerd als voeding voor de gronden.

Afval

Dankzij de uitbreiding van ons registratiesysteem krijgen we een beter en duidelijk beeld over onze volledige afvalstroom en kunnen we de verschillende posten en stromen correcter weergeven dan in ons vorig verslag.
Dit zowel voor het te recycleren afval als voor het niet te recycleren afval.

REDUCE REUSE RECYCLE

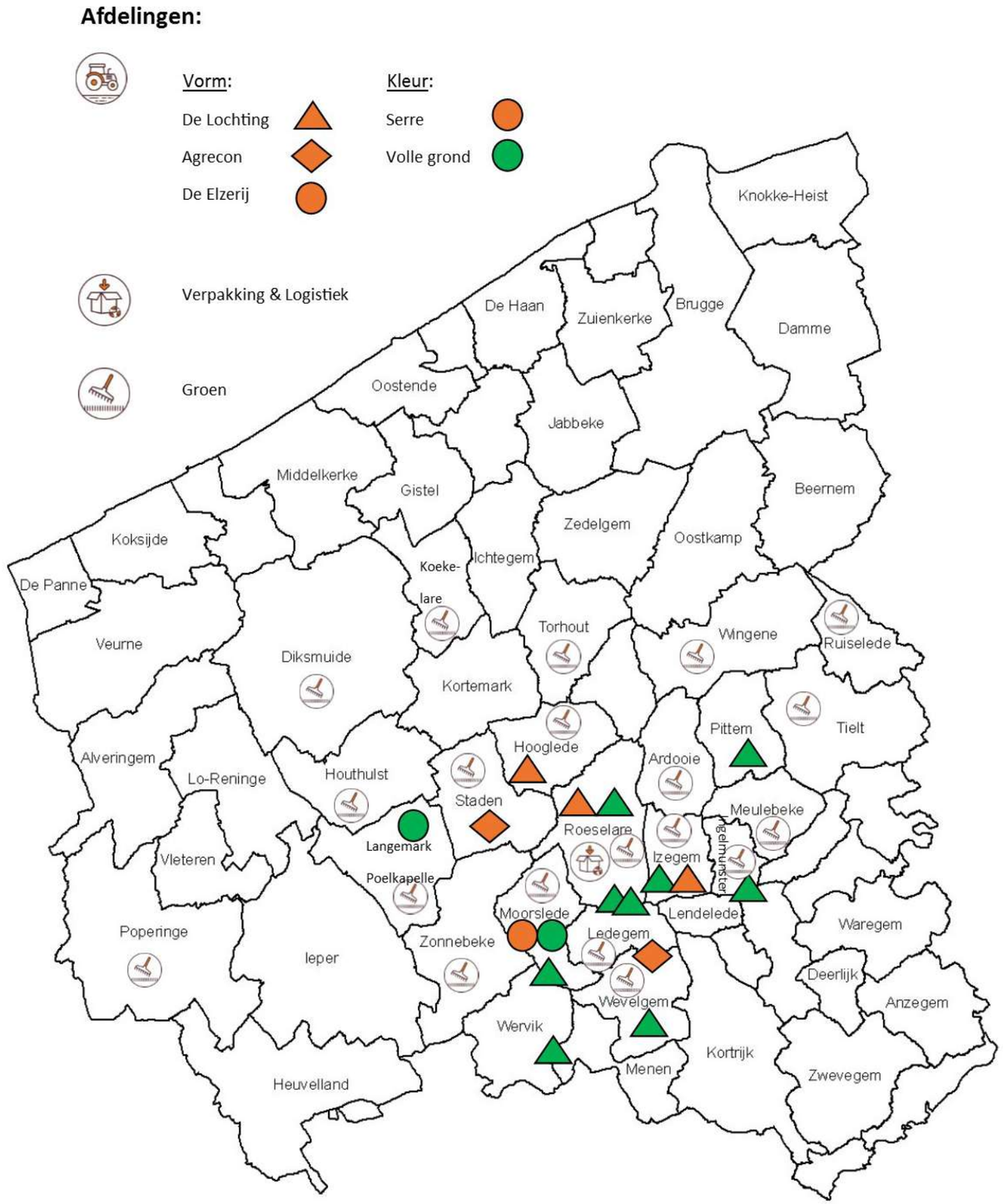
59%

procent van ons afval wordt via recyclage terug als grondstof gebruikt.

Afvalomschrijving	Totaal kg 2018
LDPE- folie 60/40	1 947
Papier en karton	4540
Compost verwerking	11 720
Gemengd groen	4 180
Hout	745
Ijzer	1 605
Totaal recycleerbaar afval	**24 737**
Bedrijfsafval	7 737
Harde plastiek	35
Ambachtelijk afval	4 800
Vlak glas	440
Zuiver puinsteen	4 200
Totaal niet-recycleerbaar afval	**17 212**
Totaal afval	**41 949**
Percentage recyclage	**58,97%**

Groen -en tuinafval gaat voornamelijk op onze eigen compostruggen, om na de compostering te gebruiken als grondstof voor onze velden.

2.7. WERKINGSGEBIED



2.8. ORGANISATIESTRUCTUUR*

VZW DE LOCHTING Oude Stadenstraat 15 8800 Roeselare			
ALGEMENE VERGADERING			
RAAD VAN BESTUUR			
DAGELIJKS BESTUUR			
Voorzitter Raad van Bestuur			
Secretaris Raad van Bestuur			
Bestuurders			
Algemeen Directeur			
Directeur personeel & organisatie			
STAF			
Directie			
Afdelingsverantwoordelijken			
Verantwoordelijke personeel			
Verantwoordelijke boekhouding & rapportering			
Communicatieverantwoordelijke			
Team LANDBOUW	Team VERPAKKING & LOGISTIEK	Team GROEN	ARBEIDSZORGCENTRUM Izegem
ADMINISTRATIE & ONDERSTEUNING			
COMITE PREVENTIE 1 BESCHERMING OP HET WERK			
PREVENTIEADVISEUR			

*gedetailleerd organigram zie bijlage I en II

INTERNE PARTICIPATIE

Intern heeft het overleg of de participatie een stap vooruit gezet richting een stuk maatwerk.
Medewerkersoverleg is verworven en krijgt ook meer en meer inhoud.
De afdelingsteams komen samen op hun eigen tempo, en daarin is maatwerk mogelijk. Indien nodig intensifieert en ondersteunt de directie dit overleg.
Waar we vroeger met de afdelingsverantwoordelijken collectief wilden overleggen is hier een ander en flexibeler overleg geïntroduceerd.
Vakspecifiek komen we met de jobcoaches/sociale dienst wekelijks bijeen, net als de flow landbouw-verpakking-verkoop.
Er is structureel overleg per discipline zoals boekhouding, rapportering, personeelsadministratie, projecten, met telkens minstens één directielid erbij. Alle info komt samen op het directieoverleg.

Medewerkers	Afdelingsteam	Staf	Directie
Op organisatieniveau	Op organisatieniveau	Afdelingsverantwoordelijke	Wekelijks overleg
Algemene personeelsvergadering	Algemene omkaderingsbijeenkomst	Jobcoach	
Jaarlijks	Jaarlijks	Stafmedewerker	
		Directielid	
Op afdelingsniveau	Op afdelingsniveau	Diverse combinaties	
Medewerkersbijeenkomst	Teamvergadering met begeleiders en voormannen	Collectief: 1à2 keer per jaar	
2-wekelijks	Directie kan ondersteunend aanwezig zijn	Per afdeling: op maat	
Speciale aangelegenheden		Per flow: wekelijks voor jobcoach en landbouw/verpakking/verkoop	
		Individueel	
	Rapporteert aan directie	Rapporteeert aan directie	rapporteert aan dagelijks bestuur en raad van bestuur

Algemene vergadering	Raad van bestuur	Dagelijks bestuur
1 keer per jaar in september	2-maandelijks behalve zomer (5x/jaar)	Maandelijks behalve zomer (10x/jaar)
	Bestuurders	Leden dagelijks bestuur
	Directie	Directie

Comité preventie bescherming op het werk	-> Rapporteert aan personeel & directie
Maandelijks	
Vertegenwoordigers werknemers	
Werkgevers	
Preventieadviseur	
Deskundigen (liantis, vakbondssecretarissen,...)	

EXTERNE PARTICIPATIE

De externe participatie kent een zekere gelaagdheid.
Onze externe participatie is ofwel gekoppeld aan een partnerschap, of een lidmaatschap, een erkenning of een deelname aan een project. Telkens kadert dit binnen één of meerdere domeinen die relevant zijn voor de eigenheid van De Lochting als organisatie: werk, welzijn, opleiding onderzoek en ontwikkeling, activiteit dienst of product, transitie.
De vorm van deze participatie kan zeer uiteenlopend zijn. Voorbeelden hiervan zijn een bestuursmandaat, deelname aan werkgroepen, concrete projecten, deelname aan info-vergadering, cocreatie, intervisie. Een overzicht is opgenomen in het luik partnerschappen.

2.9. DE LOCHTING & PARTNERS

Als we spreken over 'De Lochting & partners' zijn hier 2 te onderscheiden definities.

De eerste definitie heeft vooral te maken met de dochterbedrijven van De Lochting, namelijk

Beide bedrijven zijn cvba's met sociaal oogmerk en staan in voor de productie van verschillende teelten. De Lochting doet het logistieke en verkoopsdeel onder haar merk en levert daarnaast ondersteunende diensten aan beide bedrijven.

Beide bedrijven gaan ook voor de tewerkstelling van mensen die het moeilijker hebben om regulier aan de slag te gaan en vervullen hierbij een complementaire rol aan wat De Lochting als maatwerkbedrijf kan realiseren.

De Lochting is hoofdaandeelhouder in AGRECON samen met particuliere aandeelhouders die ons sociaal oogmerk genegen zijn. De Lochting is eveneens hoofdaandeelhouder in De Elzerij, samen met AGRECON en met De Lovie vzw.

De tweede definitie gaat een stuk ruimer en behelst de partnerschappen op vlak van de productie- en afzetflow van de bio-groenten en -fruit. In deze definitie horen collega's bioboeren thuis die op hun maat met ons samenwerken op zowel productieafspraken tot afzetafspraken, maar anderzijds ook onze klanten met wie we teeltafspraken maken voor het komende jaar waardoor iedereen een perspectief krijgt.

3. WAARDIG WERK & ECONOMISCHE GROEI

3.1. EEN BEDRIJF

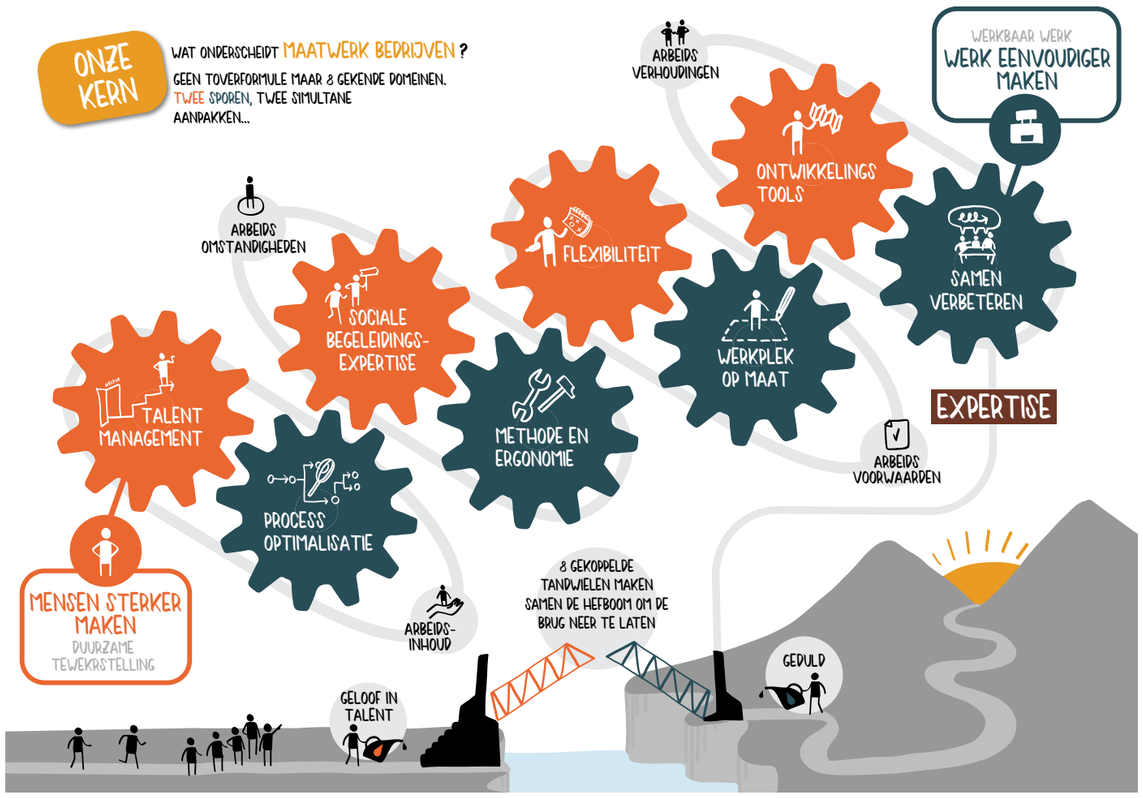
Boekjaar '18-'19

	03/'16-03/'17	03/'17-03/'18	03/'18-03/'19
BEDRIJFSKOSTEN	**-4 325 240,11**	**-4 717 161,87**	**-5 012 588,71**
Handelsgoederen, hulp -en grondstoffen	-1 431 566,24	-1 745 481,11	-2 211 966,33
Diensten diversen	-1 331 395,31	-1 472 978,71	-1 290 417,98
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	-1 529 648, 62	-1 480 791,95	-1 486 158,77
Andere bedrijfskosten	-32 629, 94	-17 910,10	- 23 297,70
Uitzonderlijke bedrijfskosten			-747,93
BEDRIJFSOPBRENGSTEN	**4 553 880,00**	**5 241 139,60**	**5 625 312,58**
Omzet	3 723 077, 49	4 338 914, 19	4 539 698,74
Andere opbrengsten	825 068,15	877 131,59	1 104 054,95
Uitzonderlijke opbrengsten	5 734,36	25 093,82	-18 441,11
TOTAAL 1	228 639,89	523 977,73	612 723,87
Afschrijvingen	-278 910,15	-292 043,12	294 069,77
TOTAAL 2	-50 270,26	231 934, 61	318 654,10
Financiële opbrengsten	6 552,83	3 130,57	3597,25
Financiële kosten	-25 984,93	-20 841,10	-20 779,81
Reserve sociaal passief		-75 000,00	
Reserve gevolgen klimaatopwarming		-100 000,00	
Voorziening oms			-91 360,14
Saldo	**-69 702,39**	**39 224,08**	**210 111,40**

3.2. MET HART VOOR MENS

3.2.1. PERSONEELSBELEID

Mensen sterker maken én werk haalbaar maken zjn de twee grote speerpunten van een maatwerkbedrijf. Elk maatwerkbedrijf heeft daarin zijn sterke punten en accenten. Voor onze organisatie komt mensen sterker maken op de eerste plaats en is het werk haalbaar maken een voorwaarde om de persoonlijke groei en ontwikkeling te kunnen waarmaken. Talent is namelijk een vloek of een zegen naargelang de contekst. Aan ons dus om het talent te ontdekken en te laten ontwikkelen door de hiervoor passende contekst te organiseren en hier zo ver mogelijk te gaan in een aanbod op individuele maat.



Bron: 4werk

KWALITEIT VAN DE ARBEID: HOE LEVEREN WE MAATWERK?

	Hoe mensen sterker maken?	Hoe werk haalbaar maken?	Cijfermatig
Arbeidsinhoud*	TMA Pop Vorming en opleiding On the job training Werkbegeleiding en ondersteuning Zelfsturende team's	Open hiring Beroepsverkennende stage Vorming en opleiding Planning en arbeidsorganisatie opvolging	Aantal TMA Aantal pop Vorming (nog wachten op cijfers + interpretatie) zie oa sociale balans -> wie bezorgt me deze cijfers
Arbeidsomstandigheden*	Participatie stimuleren Coaching Sensibilisering (orde, netheid,...)	Uurroosters Ergonomie en gezondheid verbeterprojecten Digitale ondersteuning Werkkledij lockers, PBM Proactief: water, zonnecrème	Overleg Inzet jobcoach Aantal variaties Investeringen Aantal verbeterprojecten Tablets & apps bijsturing
Arbeidsverhoudingen*	Participatie Sociale/persoonlijkheidsvorming Waarden en verwachtingen	Participatie verbeterprojecten	
Arbeidsvoorwaarden*	Sociale dienst Personeelspakket Doorstroom Beslissingsniveau laag Laagdrempelig anspreekpunt	Uurrooster Mobiliteitsbeleid individueel Sector cao Bedrijfs CAO	

Arbeidsinhoud: verwijst naar de aard en het niveau van het werk en de wijze waarop deze taken verricht moeten worden. Belangrijke aandachtspunten binnen de arbeidsinhoud zijn onder andere de taakstructuur, de autonomie, de samenwerkingsmogelijkheden en de kwalificatievereisten.

Arbeidsomstandigheden: de fysieke omstandigheden waaronder gewerkt wordt. Bijvoorbeeld klimatologische omstandigheden, de veiligheid, lawaai, verlichting, aanwezigheid van gevaarlijke stoffen etc. De arbeidsomstandigheden kunnen de werknemers lichamelijk en/of geestelijk belasten.

Arbeidsverhoudingen: de wijze waarop werkgevers en werknemers, zowel op de werkvloer als buiten het bedrijf, met elkaar omgaan. Het gaat ok om de wijze waarop de onderlinge samenwerking georganiseerd is en de manier waarop conflichten opgelost worden. De stijl van leidinggeven en het al dan niet beschikken over medezeggenschap zijn hierbij belangrijk.

Arbeidsvoorwaarden: alle afspraken tussen werkgeven en werknemer over de voorwaarden waaronder arbeid verricht wordt. Het kan gaan om loonafspraken, toeslagen en premies, pensioen -en spaarregelingen, vakantietoeslagen, werktijdregelingen, de duur van het arbeidscontract, mogelijkheden voor kinderopvang, opleidings- en carrièremogelijkheden, etc. De arbeidsvoorwaarden kunnen motiverd werken voor werknemers

3.2.2. TEWERKSTELLINGSVORMEN

Biobelloplus

Biobelloplus is een project waaraan zowel mensen met als zonder handicap meewerken.
De medewerkers zijn hoofdzakelijk mensen met een Vlaams Fonds nummer en pec-beslissing dagcentrum. Zij komen niet in aanmerking voor een reguliere tewerkstelling, maar wij voorzien voor hen een zinvolle dagbesteding buiten de voorziening.
Hiervoor werken we samen met OC Sint Idesbald Roeselare en Dominiek Savio instituut Gits.
Ondertussen is Biobelloplus uitgegroeid tot een tewerkstellingsproject, waar wekelijks een 30tal mensen met een beperking een volwaardige job kunnen uitoefenen.

Begeleid Werk

Begeleid werken is een functie die ondersteuning biedt aan personen die omwille van persoons- en/of maatschappij gebonden redenen (voorlopig) niet meer kunnen werken onder een arbeidscontract in het reguliere of beschermde tewerkstellingscircuit. De cliënten worden op een individuele en trajectmatige manier (via de methodiek van Supported Employment) ondersteund naar en in een bezoldigende arbeidsmatige activiteit op maat binnen een reguliere omgeving. Op die manier wordt de participatie in de samenleving bevorderd en draagt dit bij tot een betere kwaliteit van leven. Hiervoor werken we samen met OC Sint-Idesbald Roeselare.

Arbeidszorg

Deze mensen kunnen voor bepaalde of onbepaalde duur, niet terecht op de gewone arbeidsmarkt, en zelfs een tewerkstelling in een maatwerkbedrijf is voor hen niet haalbaar. Omwille van persoonsgebonden en maatschappelijke redenen vallen zij uit de arbeidsboot.
Wij bieden hen ‘arbeid op maat’ aan, waardoor ze hun competenties kunnen onderhouden of verder ontwikkelen. Naast arbeid op maat betekent het ook sociale activering.
De persoon maakt kennis met het verrichten van arbeid op een gestructureerde manier binnen een arbeidsmatige omgeving, maar zonder dat hier de druk aanwezig is van een betaalde baan. Wat je doet, op welk tempo en hoeveel uur per week is puur individueel op maat gemaakt.

Het uitgangspunt is dat mensen ondanks hun handicap, hun beperkingen en hun problemen ook competenties hebben en kunnen groeien in hun functioneren.

Hier beschikken historisch we over een beperkte erkenning arbeidszorg sociale werkplaats, met een omkadering van 0.5 vte, aangevuld met nog enkele kleinere jaarlijks te hernieuwen erkenningen. Het decreet werk/zorg is van start gegaan, en ondertussen is arbeidszorg een complex allegaartje van erkenningen en financiering geworden.

Artikel 60§7 ocmw /werkervaring

Deze mensen worden tewerkgesteld voor bepaalde duur.
Het betreft personen die enerzijds het bewijs moeten leveren van een periode van tewerkstelling om het volledig voordeel van bepaalde sociale uitkeringen te verkrijgen of anderzijds om de werkervaring van de betrokkene te bevorderen. Hier treedt het OCMW op als werkgever. Wij werken daarvoor samen met verschillende OCMW’s.

Sociale werkplaats/ maatwerk

De sociale werkplaats, ondertussen maatwerkbedrijf, biedt werk aan voor ‘zeer moeilijk bemiddelbare werkzoekenden’, in een beschermde arbeidsomgeving buiten de reguliere arbeidsmarkt. Deze mensen zijn langdurig werkloos,laaggeschoold en hebben vaak fysische en/of psychische en/of sociale of maatschappelijke beperkingen en moeilijkheden (kortweg PSP)., of hebben een arbeidshandicap (PMAH)
2018 werd een oefenjaar in het nieuwe maatwerkkader, inclusief een preventieve inspectieronde, zodat de officiële start van maatwerk op 1 januari 2019 goed zou kunnen genomen worden.

Omkadering

Omkadering is de verzamelterm van alle functies die niet door ‘doelgroepmedewerkers ‘ worden ingevuld. Dit gaat zeer ruim en bevat de werkbegeleiders op de werkvloer, de jobcoach, de afdelingsverantwoordelijke, stafleden, administratie en boekhouding, personeelsadministratie en bedrijfsleiding.

3.2.3. MEDEWERKERS

Participatie/ tewerkstelling	Personen	Voltijds Equivalenten
Zorg (Biobelloplus)	23	6.5
Arbeidszorg	35	17.65
Art. 60	20	19.3
Maatwerk	35	30.98
Biostage	1	1
Omkadering	18	15.3
Omkadering & medewerkers uit partnerschappen	9	8.43
Omkadering Agrecon	5	4.64
Omkadering De Elzerij	2	2
Reguliere werknemers Agrecon	15	14.8
Reguliere werknemers De Elzerij	5	4.5
Totaal 2018	**168**	**125.1**
Totaal 2017	**136**	**99.64**
Totaal 2016	**147**	**101.69**

In de personeelscijfers van 2018 werden de tewerkstellingen binnen Agrecon en Elzerij meegerekend. Hierdoor tellen we reeds 27 medewerkers extra. De resterende toename van personeel is gelijkmatig verdeeld onder de verschillende vormen van tewerkstelling binnen De Lochting

VERHOUDING MEDEWERKERS 2018

BEDIENDEN:

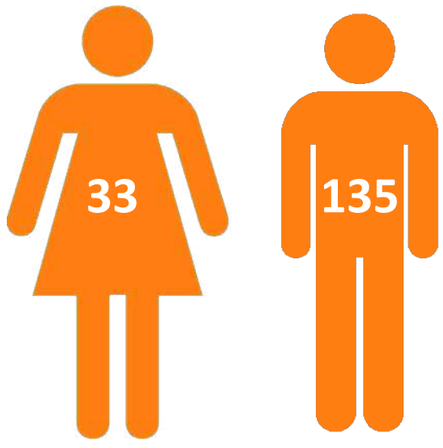
14

+ 2 bedienden
t.o.v 2017

ARBEIDERS:

19

+ 1 arbeider
t.o.v 2017



BEDIENDEN:

19

+3 t.o.v. 2017

ARBEIDERS:

116

+ 25 arbeider
t.o.v 2017

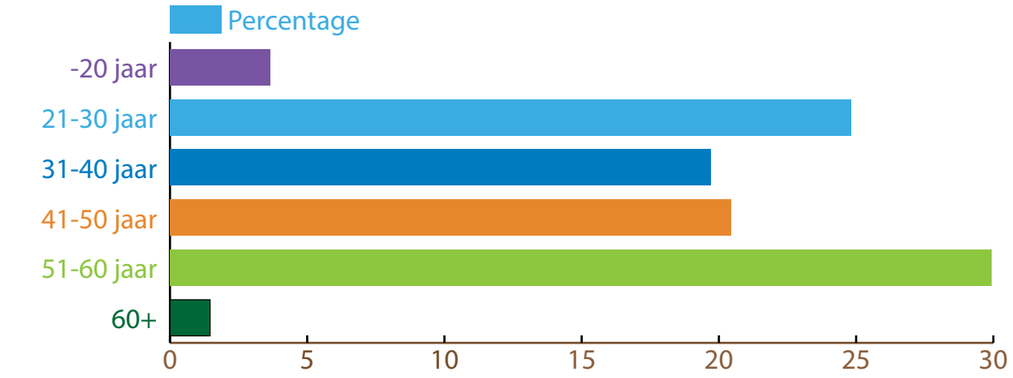
MULTICULTUREEL

De Lochting heeft een zeer divers en multicultureel medewerkersbestand, met een 11-tal verschillende nationaliteiten.
In vergelijking tot het totaal aantal personeelsleden hebben de meeste medewerkers de Belgische nationaliteit. Medewerkers met andere nationaliteiten zijn afkomstig uit:
Somalië, Irak, Iran, Ethiopië, Afganistan, Marokko, Pakistan, Rusland, Syrië, Palestina.

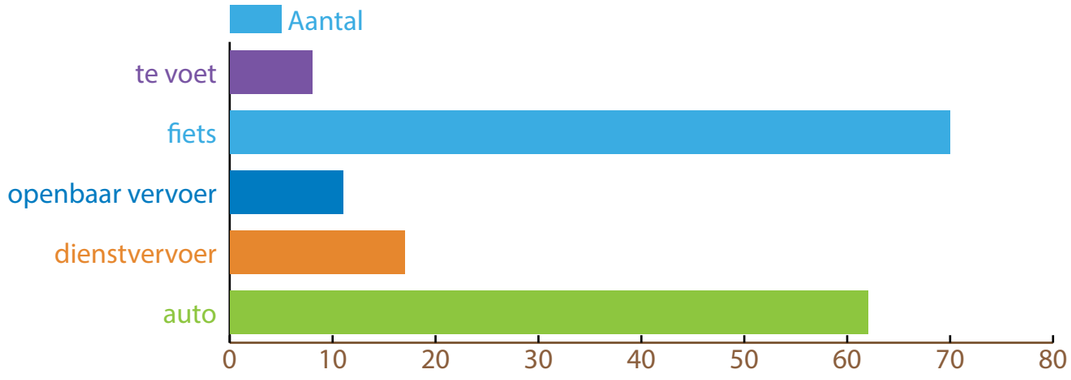
Illustratie: Vecteezy.com

LEEFTIJDSCATEGORIEËN

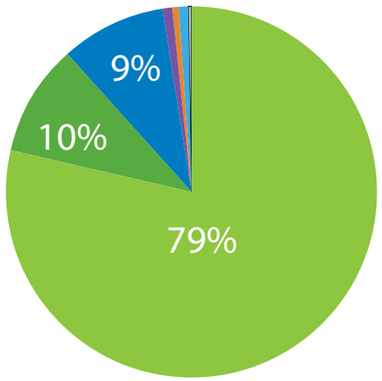
Ook bij de leeftijden van de werknemers is er een goede spreiding over de verschillende leeftijdscategorieën, met als grootste groep de medewerkers tussen 51 en 60 jaar.



VERVOERSMIDDEL WOON-WERK



PRESTATIES 2018



Prestaties: 79%
Verlof: 10%
Ziekte: 9%

VERDELING PRESTATIES

De verhouding tussen de uren prestaties, uren verlof en uren ziekte bleven gelijk t.o.v. vorig boekjaar.
Het aantal uren vorming steeg in 2018 naar 1120u (een verdubbeling t.o.v. 2017).

Het percentage ziekte weegt t.o.v. de totale uren iets zwaarder door omwille van enkele langdurige ziekten., die uiteraard vervangen werden. Daarbij is de oorzaak ziekte niet steeds negatief. (bv. zwangerschapsverlof)

VORMING

Het aantal uren vorming lijkt een verdubbeling te kennen t.o.v. vorig jaar, van 559u naar 1120u, maar dit is enkel te wijten aan een betere registratie van de vormingen.
De vormingsuren kunnen verdeeld worden over zowel technische, organisatorische en sociale vormingen als basisvormingen op de werkvloer.
Enkele concrete voorbeelden zijn: opleiding heftruck, interne opleidingd werkbegeleiding, vorming ergonomie, omgaan met alcohol & drugs, ehbo, brandbestrijding, tma masterclass en wetgeving rond subsidiëring.

ARBEIDSONGEVAL

In 2018 hadden 4 medewerkers een arbeidsongeval. Twee hiervan gebeurden op de werkvloer en 2 tijdens het traject woon-werk. In totaal resulteerde dit in 2142u afwezigheid omwille van arbeidsongeval.
Verschillende sensibiliseringsacties werden op afdelingsniveau gehouden

3.3. MET WIE

Doorheen de schakel van grondstof, product, medewerkers, tewerkstelling en verkoop zijn onze belangrijkste partners:

	Werk	Welzijn	Opleiding Onderzoek & Ontwikkeling	Activiteit Diensten & Producten	Transitie
Federaties	HERWIN 4Werk Consortium Arbeidszorg Stam vzw		Bioforum HERWIN	Bioforum	HERWIN
Overheden	Lokale besturen Regie Sociale economie Midwest WSE VDAB Gemeentes Midwest Izegem Roeselare	Departement Welzijn		Gemeentes Midwest Departement Landbouw & visserij Roeselare Izegem	
Bedrijven	Acerta Colruyt Group Biofresh		Acerta	Acerta Colruyt Group Biofresh	Acerta Colruyt Group
Organisaties	GTB Emino West 7 SIR Vakbonden Halte R	SIR	Inagro Ku Leuven PCBT Vormingplus Landwijzer Geofolia	Let's Roeselare De Mandel SIR Halte R	Let's Roeselare Het Hart Vormingplus Vives
Subsidies	ESF Dominiek Savio SIR Boeren op een kruispunt		Koning Boudewijn stichting Venture Philanthropy Fund		

4. UITDAGINGEN

De uitdagingen voor 2019 zijn op verschillende vlakken te situeren.

Het is van belang dat we kunnen landen met de structuuraanpassingen en de daaruitvolgende bestuurlijke- en managementinvulling. Het realiseren van de ondersteunende IT en andere investeringen om de verschillende flows goed te laten lopen en zowel voor de omkadering als de medewerkers het werken haalbaar te maken zal de klanten en de partners ten goede komen.

Het zal ons meteen ook aanzetten om nog verder te optimaliseren en zo weinig mogelijk verloren te laten gaan, en dan spreken we zowel over talenten, tijd, product en middelen.

Heel belangrijk is hierbij dat we wendbaarheid en aanpassingsvermogen vooral bij de omkadering verder ondersteunen en ontwikkelen. Dit is niet alleen van belang voor de productflow, maar zeker voor het samenwerken met medewerkers. De tendens die wij nu voelen bij de instroom van nieuwe medewerkers is van die aard dat er steeds meer ondersteuning nodig is, de problematieken in de rugzak zwaarder wegen, de mogelijkheden beperkter zijn dan wat we de voorbije jaren gewoon waren.

Hoe kunnen we dan het werk organiseren, talenten ontwikkelen en het gewicht van de problemen die mensen torsen verlagen en draaglijk maken. Onze kernopdracht daagt ons scherper dan ooit uit in een regio waar de werkloosheid zo laag is.

Water doet leven. Deze uiterst belangrijke ‘grondstof’ is schaarser aan het worden en we worden uitgedaagd om een waterstrategie op langere termijn uit te werken én op korte termijn ons spaarzaam waterbeleid nog aan te scherpen.

Tenslotte is het een opdracht om onze ‘familiebanden’ aan te halen met alle partners waarmee we samenwerken, zowel in de productieketen als in de tewerkstellingsketen.

Verbondenheid is de weg om sterk te zijn in een maatschappelijk, sociaal en economisch weefsel.

Werk genoeg dus!

5. DANKWOORD

Dank zeggen voor de inspanningen van 2018 is geen cliché.

Het is oprecht benoemen dat we tevreden zijn voor alle (extra) inzet die werd geleverd om zowel de gewone dagelijkse werking goed te laten verlopen als mee te denken en werken in en aan de toekomststrategie.

Het is niet simpel om dit totale proces te overzien want we werken op alle fronten tegelijk in een veranderende context.

Het is dan ook bijzonder fijn dat we via de Koning Boudewijnstichting beroep kunnen doen op Karel en Gerrit van riverrun als coaches.

Ze dagen ons uit en ondersteunen ons om vooruit te kijken en te gaan, de quotes bij het voorwoord indachtig:

''Het geheim van dingen gedaan krijgen, is doen.'' Dante Alighieri
''Een essentieel onderdeel van zuiver zien, is de bereidheid verder te kijken dan je eigen ideeën.'' Cheri Huber
''Onmogelijk is slechts een mening.'' Paulo Coelho

GRI-4

Dit duurzaamheids-rapport werd opgesteld op basis van de GRI-4 richtlijnen.

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

STRATEGIE EN ANALYSE P.2

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

ORGANISATIEPROFIEL

G4-3	Naam van de organisatie	p.3
G4-4	Voorstelling van de producten en/of diensten	p.9-p.14
G4-5	Locatie van het (hoofd)kantoor	p.25
G4-6	Land waar de organisatie actief is	België
G4-7	Eigendomsstructuur en rechtsvorm	p.25
G4-8	Afzetmarkt (geografische verdeling, sectoren die worden bediend , en soort klanten/begunstigden)	p.9-14 & p.24
G4-9	Omvang van de organisatie (bv. Het aantal medewerkers, totale omzet, aantal verwerkte producten of geleverde diensten, enz.)	p.28 & p.33
G4-10	Verdere informatie over werknemers: type contract, (vast, interim, zelfstandig), geslacht, enz.)	p.31-p.34
G4-12	Beschrijving van de keten waarin de organisatie actief is (voor de belangrijkste producten/ diensten)	p.9-p.14
G4-16	Overzicht van organisaties, initiatieven of platformen waar de organisatie lid van is.	p.27

IDENTIFICATIE VAN MATERIËLE MVO-THEMA'S EN AFBAKENING

G4-18	Beschrijving tot stand komen van rapport	p.2
G4-19	Overzicht materiële duurzaamheidsthema's	p.15-p.22
G4-20	Overzicht materiële thema's die intern gelden	p.15-p.22
G4-21	Overzicht materiële thema's die extern gelden	p.15-p.22

OVERLEG MET BELANGHEBBENDEN

G4-24	Lijst van groepen belanghebbenden die de organisatie heeft betrokken (overheid, werknemers, klanten, lokale gemeenschap, enz.)	p.36

VERSLAGPROFIEL

G4-28	Verslagperiode waarop de verstrekte informatie betrekking heeft	03/'18-03/'19
G4-30	Verslaggevingscyclus	p.2
G4-31	Contactpunt voor vragen over het verslag en de inhoud ervan	p.45

BEHEERSSTRUCTUUR

G4-34	Beschrijving van waarden, (gedrags)normen, principes van de organisatie	p.5-p.7

ETHIEK EN INTEGRITEIT

G4-56	Beschrijving van missie, visie, waarden, gedragsnormen en uitgangspunten met belang op vlak van MVO	p.5-p.14

BIJLAGES

BIJLAGE I: Gedetailleerde samenstelling organisatiestructuur

BESTUUR: Algemene Vergadering en Raad van Bestuur

Namen volgende bestuursfuncties waar:
Dhr. Henk Kindt: voorzitter
Dhr. Frank Duhamel: ondervoorzitter
Dhr. Johan Leenknecht: secretaris en afgevaardigd-bestuurder

Samenstelling Raad van Bestuur:
Dhr. KINDT Henk, voorzitter
Dhr. DUHAMEL Frank, ondervoorzitter
Dhr. LEENKNECHT Johan
Dhr. CROMBEZ Hans
Dhr. DESMET Marc
Dhr. KOYEN Gust
Dhr. VAN PARYS Pascal
Dhr. COMPERNOLLE Etiënne
Dhr. PUTMAN Bert, bestuurder
Dhr. CAMERLYNCK Bernard
Dhr. ESPEEL Jan, bestuurder
Dhr. SARRAZYN Robrecht, bestuurder
Mevr. TRATSAERT Fino, bestuurder
Dhr. VIERSTRAETE Pieter, bestuurder
Dhr OUVRY Hendrik, bestuurder
Dhr. DEBELS José
Dhr.Samyn Hans

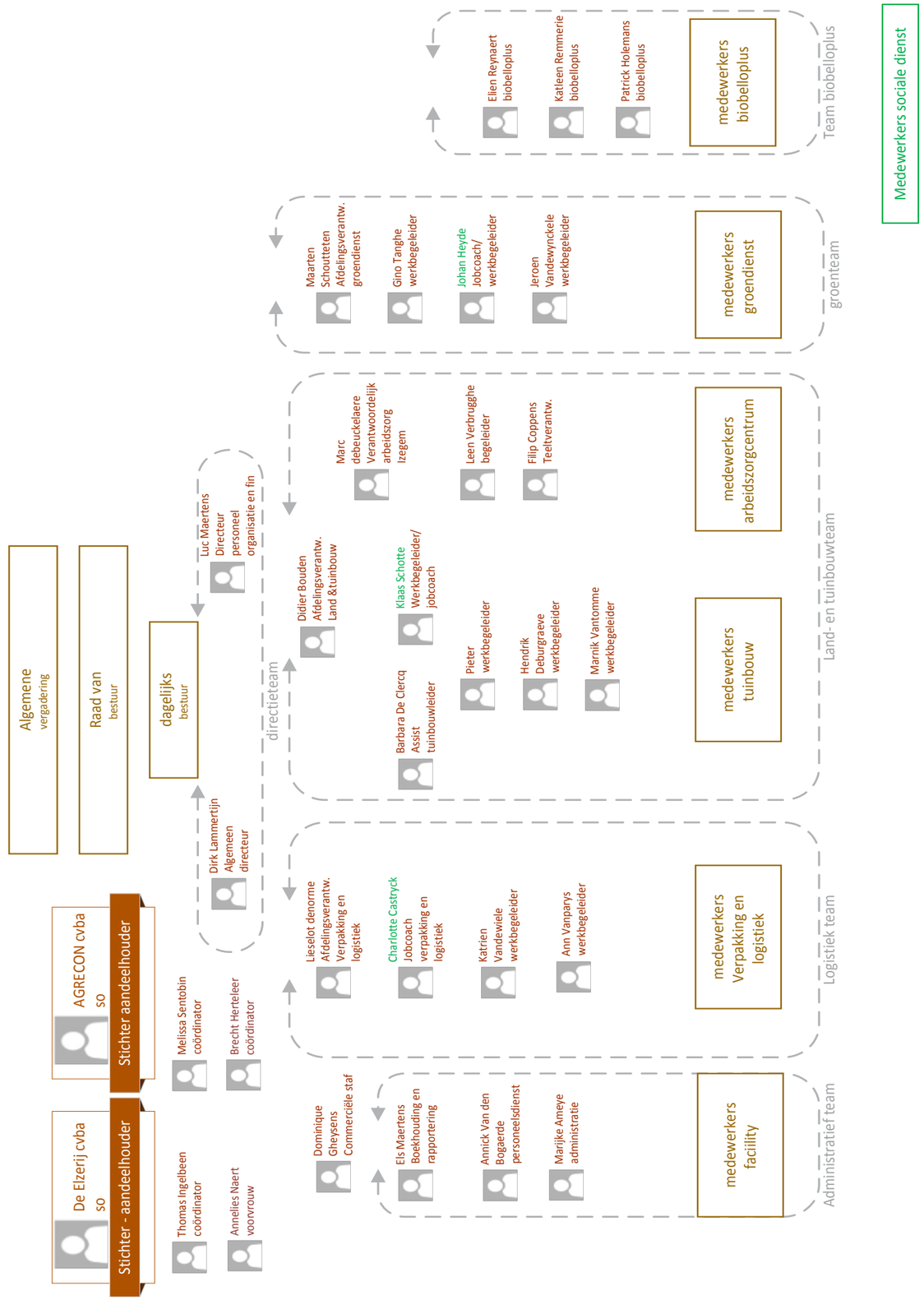
Samenstelling Algemene Vergadering (24 leden)= leden van de Raad van Bestuur, aangevuld met:
Dhr. VANDENDRIESSCHE Freddy
Dhr. DUYCK Hendrik
Dhr. MARICHAL Bart
Dhr. VAN WALLEGHEM
Dhr. DESEYN Marc
Mevr. SABBE Greta

Dagelijks Bestuur

Het Dagelijks bestuur kwam samen en behartigde de dagdagelijkse zaken en beslissingen.
Henk Kindt, Voorzitter
Frank Duhamel, Ondervoorzitter
Johan Leenknecht, Afgevaardigde Bestuurder en Secretaris
Bernard Camerlynck, Bestuurder
Hans Crombez, Bestuurder-boekhouder
Bert Putman, Bestuurder

Volgen deze bijeenkomsten zonder stemrecht:
Dirk Lammertyn, Directeur
Luc Maertens, Adjunct-Directeur

BIJLAGE I: Gedetailleerde samenstelling organisatiestructuur



Duurzaamheidsverslag 2018

Jaarlijkse uitgave
Vzw De Lochting
Oude stadenstraat 15
8800 Roeselare
info@delochting.be
051 20 28 85