Compacte ECG-balans

2020-2021

de koer

VZW De Vergunning
Zetel: Meibloemstraat 86 - 9000 Gent
RPR Gent - ondernemingsnummer: 0534.540.274
www.dekoer.be - info@dekoer.be

Algemene informatie over de organisatie

Naam organisatie: De Vergunning
Rechtsvorm: vereniging zonder winstoogmerk
Eigendoms- en rechtsvorm: vzw - 40-tal werkende, stemgerechtigde leden
Website: www.dekoer.be
Sector: sociaal & artistiek
Zetel: Meibloemstraat 86, 9000 Gent, België
Totaal aantal medewerkers: 5
Aantal voltijdsequivalenten: 3
Seizoens- of interimmedewerkers: 5-tal regelmatige freelance-medewerkers, 50-tal vrijwilligers, jaarlijks een 100-tal kunstenaars en muzikanten.
Omzet: 380.000 euro
Jaarresultaat: 10.000 euro
Dochterorganisaties/gelieerde organisaties: /
Rapportsperiode (tijdsperiode waarop het rapport betrekking heeft): 2020-2021

Korte presentatie van de organisatie

De Koer is een bruisende creatie- en ontmoetingsplek in het midden van de Brugse Poort te Gent; een concrete ruimte in de stad als beweeglijk speelveld voor sociale en artistieke projecten en initiatieven. Een plek waar een verscheidenheid aan mensen werkt en deelneemt aan een nog grotere verscheidenheid aan activiteiten.

De Koer wordt gedragen vanuit een open gemeenschap; de werking ligt in handen van verschillende werkgroepen die zich engageren voor bepaalde delen van de werking. Het hart van de werking is het forum; een maandelijkse bijeenkomst waar iedereen elkaar ontmoet en waar dialoog wordt ondersteund. Zo bouwt de Koer aan een plek waarbij zowel de werking als het programma op een participatieve manier tot stand komen, met aandacht voor de buurt waarin de organisatie gevestigd is.

Zo ontstond er op de Koer een eigenzinnige film- en muziekwerking, betekenisvolle gedeelde grond-acties en ondersteunen we spontaan initiatief. Er wordt een gemeenschap uitgebouwd rond een foyer, community oven, keuken en stadstuin. Hierdoor is de Koer een bedrijvige uitvalsbasis voor kunstenaars, burgers, vrijdenkers en wereldverbeteraars: een uitnodigende plek waar elk moment iets (on)gelofelijks kan gebeuren.

Producten en diensten

De Koer is in de eerste plaats een sociale en artistieke werking die vanuit een open gemeenschap vorm krijgt. Er is o.a. een publiek programma met film, muziek en andere artistieke activiteiten. Er is een café-foyer waar we dranken aanbieden. De ruimtes worden verhuurd wanneer ze vrij zijn. Tenslotte verhuren we een gedeelte van onze site vast als (LEF-)winkel, kantoorruimte voor gelijkgestemde organisaties en een appartement.

De organisatie en het *„common good“*

De Koer leerde Common Good kennen van Karla Schimmel, met wie samen een project gevoerd werd. We onderschrijven het Common Good model en willen het in onze organisatie toepassen.
Contact: zakelijk coördinator Jef Seghers - jef@dekoer.be - 0498432448

This certificate confirms the validity of the ECG Peer Evaluation process and entitles the holder to use the label:

ECONOMY FOR THE COMMON GOOD
An economic model for the future
Company with Balance

Certificate:	**Peer Evaluation**	**Common Good Balance Sheet**	**de Koer**
	M5.0 Compact Balance	**2020**	**Peer Group Antwerpen 2020**
ECG Consultant	**Karla Schimmel**		Involved peer group Companies Onze-Lieve-Vrouwekathedraal Antwerpen Campus National Maria-Elisabeth Belpaire

VALUE / STAKEHOLDER	HUMAN DIGNITY	SOLIDARITY AND SOCIAL JUSTICE	ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY	TRANSPARENCY AND CO-DETERMINATION
A: SUPPLIERS	**A1** Human dignity in the supply chain: 10 %	**A2** Solidarity and social justice in the supply chain: 30 %	**A3** Environmental sustainability in the supply chain: 70 %	**A4** Transparency and co-determination in the supply chain: 20 %
B: OWNERS, EQUITY AND FINANCIAL SERVICE PROVIDERS	**B1** Ethical position in relation to financial resources: 70 %	**B2** Social position in relation to financial resources:	**B3** Use of funds in relation to social and environmental impacts: 10 %	**B4** Ownership and co-determination: 90 %
C: EMPLOYEES, INCLUDING CO-WORKING EMPLOYERS	**C1** Human dignity in the workplace and working environment: 70 %	**C2** Self-determined working arrangements: 80 %	**C3** Environmentally-friendly behaviour of staff: 80 %	**C4** Co-determination and transparency within the organisation: 90 %
D: CUSTOMERS AND OTHER COMPANIES	**D1** Ethical customer relations: 30 %	**D2** Cooperation and solidarity with other companies: 70 %	**D3** Impact on the environment of the use and disposal of products and services: 10 %	**D4** Customer participation and product transparency: 60 %
E: SOCIAL ENVIRONMENT	**E1** Purpose of products and services and their effects on society: 90 %	**E2** Contribution to the community: 80 %	**E3** Reduction of environmental impact: 60 %	**E4** Social co-determination and transparency: 70 %
			certificate valid until **30.06.2024**	**BALANCE TOTAL: 546**

This certificate confirms the Peer Evaluation of the Common Good Report. The certificate refers to the Common Good Balance Sheet 5.0.: **2m6gy**
For more information on the matrix and the peer system, please visit www.ecogood.org.

Hamburg, 22.06.2022

Bridget Knapper and Manfred Jotter / Executive Directors
International Federation for the Economy for the Common Good e.V, VR 24207

INTERNATIONAL FEDERATION
for the Economy for the Common Good e.V.

A1 Menselijke waardigheid in de toeleveringsketen

Wij hechten vanuit ons waardenkader (zie www.dekoer.be/grondslag) veel belang aan menselijke waardigheid, ook in de toeleveringsketen. In de huidige economie en binnen de middelen (tijd en geld) waarover een kleine organisatie als de Koer beschikt, is het evenwel niet vanzelfsprekend hierop een goed zicht te krijgen. We werken zo veel mogelijk met lokale leveranciers die we kennen en doen waar mogelijk beroep op gelabelde producten. Dat neemt niet weg dat ook wij beroep moeten doen op geglobaliseerde, weinig transparante toeleveringsketens voor veel producten en diensten.

Welke grondstoffen, producten en diensten worden aangekocht? Volgens welke criteria worden leveranciers geselecteerd?

Aankopen: Dranken, aannemingen, prestaties van kunstenaars, tijdelijke werkkrachten, papier & drukwerk, voeding, elektriciteit, gas, water, bouwmaterialen. Zie bijlage.

Wij selecteren onze leveranciers in de mate van het mogelijk op sociale en duurzaamheidscriteria: lokaal, ecologisch, eerlijk, kwalitatief. Dit gebeurt hoofdzakelijk op intuïtieve wijze. We gaan ook terug op wat leveranciers zelf over hun missie, visie en werkmethoden publiek maken (bvb. Graphius). Binnen dat kader zijn ook kwaliteit, service en prijs criteria.

Soms nemen criteria als prijs en snelheid de bovenhand (en gaan we bvb. over tot online aankopen).

Hoe worden sociale risico´s in de toeleveringsketen onderzocht en geëvalueerd?

Wij werken waar mogelijk met producten met zo kort mogelijke toeleveringsketen. Op die manier kunnen we ondanks onze zeer beperkte capaciteit om te onderzoeken toch sociale risico's inschatten: we kennen onze leveranciers en hun mensen persoonlijk. Waar mogelijk werken we met gelabelde aankopen.

Welke certificaten hebben de aangekochte grondstoffen/producten/diensten?

Sommige hebben een fair-trade certificaat, sommige een bio-certificaat. Hout en papier kopen wij steeds FSC-certified. Elektriciteit is groen. Gas is een geselecteerde leverancier van lokaal gas, na een uitgebreide screening samen onderhandeld met een aantal andere Gentse cultuurspelers i.h.k.v. Green Track Gent. De eigenaar van wie we onze site erfpachten is een cvba.

Verplichte indicatoren

- Aandeel van de verschillende aangekochte grondstoffen/producten/diensten in het totale aankoopvolume (in tabelvorm)

Zie bijlage financieel verslag 2020.

- Aandeel aangekochte grondstoffen/producten/diensten die onder faire arbeidsomstandigheden worden geproduceerd: 50-60%

In de periode waarop het rapport betrekking heeft, werd het volgende gerealiseerd:

- Alle onderhoudsproducten, grondstoffen en ingrediënten die we zelf verder verwerken voor verkoop zijn lokaal, ecologisch en/of fair trade.
- Voor investeringen in het gebouw werken we binnen de grenzen van beschikbaarheid en budget steeds met gelabelde en/of lokale grondstoffen/producten.

Mogelijkheden voor verbetering:

- Centraliseren aankopen divers klein materiaal, kantoormateriaal en diensten bij leveranciers die we goed kennen en die een track record o.g.v. faire arbeidsomstandigheden hebben.
- Contact met leveranciers omtrent deze vragen, zodat de aandacht voor het belang ervan gedeeld wordt.

A1 Negatief aspect: Schending van de menselijke waardigheid in de toeleveringsketen

Wij kunnen niet met zekerheid bevestigen dat in de toeleveringsketen van onze belangrijkste leveranciers de menselijke waardigheid niet geschonden wordt. We doen evenwel, zoals hierboven omschreven, alle redelijke inspanningen om dit te verzekeren, en zijn er van overtuigd dat er geen flagrante problemen aanwezig zijn.

A2 Solidariteit en rechtvaardigheid in de toeleveringsketen

Wij hechten vanuit ons waardenkader (zie www.dekoer.be/grondslag) veel belang aan eerlijkheid en respect ('fair practice'), ook in de toeleveringsketen. In de huidige economie en binnen de middelen (tijd en geld) waarover een kleine organisatie als de Koer beschikt, is het evenwel niet vanzelfsprekend hierop een goed zicht te krijgen. We communiceren daarover expliciet en onze directe leveranciers, partners en onderaannemers weten dat. Op die manier versterken we het bewustzijn van deze kwestie, en weten we dat we onze partners beïnvloeden. Het is zo dat dit in de eerste stappen van de keten veel evidenter is dan in lange, geglobaliseerde ketens. Hoe meer stappen verwijderd van ons als koper, hoe kleiner onze invloed.

De visie van de Koer bevat het principe van op een faire manier te werken met kunstenaars, leveranciers, partners en medewerkers. We onderschreven dan ook Juist is Juist en maken gebruik van de daar beschikbare tools om onze aanpak te toetsen. Zie C2 voor meer uitleg.

Via welke maatregelen eist en stimuleert de organisatie doorheen de hele toeleveringsketen een faire en solidaire omgang tussen alle betrokkenen (*)?

Door keuze van leveranciers, communicatie op de website en besprekingen. De communicatie hierover is niet met alle (types van) leveranciers even uitgebreid of sterk. Ze is

meer gefocust op peers in de sector dan op leveranciers van andere producten. We willen hierin nog stappen zetten.

Hoe onderzoekt de organisatie eventueel bestaande risico´s en wantoestanden in dit opzicht en legt sancties op?

Anekdotisch bewijs, sanctie is niet meer aankopen (we schrapten frisdranken van multinationals met een twijfelachtig record, haalden bieren van AB Inbev uit aanbod, stopten samenwerking met bepaalde leverancier die onderaannemers niet behoorlijk betaalt).

Verplichte indicatoren
Aandeel aangekochte producten en grondstoffen met een label dat rekening houdt met solidariteit en rechtvaardigheid: 5%

Aandeel leveranciers met wie een faire en solidaire omgang met de stakeholders besproken werd, en aandeel leveranciers dat geselecteerd werd omwille van hun faire en solidaire omgang met stakeholders: 5% en 60%

(*) Het woord „betrokkene“ omvat in deze context zowel leveranciers als voorleveranciers, incl. hun respectievelijke stakeholders. Niettemin is het zo dat elke organisatie, afhankelijk van grootte, marktpositie en andere factoren, uiteenlopende mogelijkheden heeft om de omstandigheden in de toeleveringsketen te beïnvloeden.

In de periode waarop het rapport betrekking heeft, werd het volgende gerealiseerd:
- Alle onderhoudsproducten, grondstoffen en ingrediënten die we zelf verder verwerken voor verkoop zijn lokaal, ecologisch en/of fair trade.
- Duidelijke inclusie van het belang van fair practice in waardenkader, communicatie hierrond.

Mogelijkheden voor verbetering:
- Contact met breder scala leveranciers omtrent deze vragen, zodat de aandacht voor het belang ervan gedeeld wordt bij de alle aankopen en samenwerkingen.

A2 Negatief aspect: Misbruik van marktmacht ten opzichte van leveranciers

Wij kunnen niet met zekerheid bevestigen dat in de hele toeleveringsketen solidariteit en rechtvaardigheid gerespecteerd worden. We doen wel, zoals hierboven omschreven, alle redelijke inspanningen om dit te verzekeren, en zijn er van overtuigd dat er geen flagrante problemen aanwezig zijn bij de belangrijkste leveranciers.

Wij kunnen bevestigen dat we onze (zeer beperkte) marktmacht niet misbruiken.

A3 Ecologische duurzaamheid in de toeleveringsketen

Wij hechten vanuit ons waardenkader (zie www.dekoer.be/grondslag) veel belang aan ecologische duurzaamheid, ook in de toeleveringsketen. We kiezen op die basis en communiceren daarover expliciet en onze directe leveranciers, partners en onderaannemers weten dat. Op die manier versterken we het bewustzijn van deze kwestie, en weten we dat we onze partners beïnvloeden. Het is zo dat dit in de eerste stappen van de keten veel evidenter is dan in lange, geglobaliseerde ketens. Hoe meer stappen verwijderd van ons als koper, hoe kleiner onze invloed.

Volgens welke criteria worden grondstoffen, producten en diensten gekozen?

Wij selecteren onze leveranciers in de mate van het mogelijk op sociale en duurzaamheidscriteria: lokaal, ecologisch, eerlijk, kwalitatief. Dit gebeurt hoofdzakelijk op intuïtieve wijze. We gaan ook terug op wat leveranciers zelf over hun missie, visie en werkmethoden publiek maken (bvb. Graphius). Binnen dat kader zijn ook kwaliteit, service en prijs criteria.

Soms nemen criteria als prijs en snelheid de bovenhand (en gaan we bvb. over tot online aankopen).

Voorbijgaand aan de selectie van leveranciers: alvorens we aankopen stellen we ons de vraag of we een bepaald product moeten kopen, of het nieuw moet zijn en of het herbruikbaar zal zijn. We werken bvb. zo min mogelijk met beton, een zwaar milieubelastend bouwmateriaal, dat bovendien quasi onmogelijk circulair te maken valt. Zo hebben we als fundering voor ons afdak metalen boorpalen gebruikt, die terug ‘los te schroeven’ zijn en hergebruikt kunnen worden. Waar mogelijk beperken we ook het gebruik van nieuw staal (bvb. door hergebruik stalen vloerrasters voor tijdelijke vloer in gang; deze kunnen later verkocht of elders op de site gebruikt worden). Verder bouwen we structureel met recuperatiemateriaal (zie www.dekoer.be/herontwikkeling). We koken steeds met voedselresten of lokaal, duurzaam, biologisch voedsel (geen vlees).

Hoe worden ecologische risico´s in de toeleveringsketen geëvalueerd?

Wij werken waar mogelijk met producten met zo kort mogelijke toeleveringsketen. Op die manier kunnen we ondanks onze zeer beperkte capaciteit om te onderzoeken toch sociale risico’s inschatten: we kennen onze leveranciers en hun mensen persoonlijk. Voor complexere toeleveringsketens proberen we waar praktisch mogelijk labels te gebruiken (fair-trade, bio, FSC)

Met welke ecologische criteria wordt rekening gehouden bij de keuze van producten, diensten en leveranciers?

Wij proberen in de mate van het mogelijke met de volledige levenscyclus van een product rekening te houden. Ecologische criteria worden zo ruim mogelijk opgevat: https://en.wikipedia.org/wiki/Planetary_boundaries

Hoe onderscheidt de organisatie zich van concurrenten inzake ecologisch aankoopgedrag?

Dit kunnen wij momenteel niet heel goed inschatten. Mogelijk ligt het onderscheid in de focus in bouw op recuperatiemateriaal en cradle-to-cradle; voedseloverschotten; selectie leveranciers o.b.v. duurzaamheids- en ethische criteria over breed gamma aankopen.

Verplichte indicatoren
Aandeel aangekochte producten/diensten die in ecologisch opzicht betere alternatieven zijn: 32%

A3 Negatief aspect: Buitensporige milieu-impact in de toeleveringsketen

Wij kunnen niet dat er geen producten/diensten aangekocht worden die ergens in de toeleveringsketen bijzonder schadelijke uitwerkingen op het milieu hebben. O.a. in de elektronica die we aankopen, evenals in de productieketen van bvb. het verpakkingsmateriaal van sommige producten die we kopen, vallen bijzonder schadelijke milieu-effecten niet uit te sluiten. We selecteren echter maximaal leveranciers die inspanningen leveren om dit te beperken, gezien Duurzaamheid een sleutelelement is in de visie van de Koer. We zetten ons in voor een gezonde omgeving, sociale én economische duurzaamheid. Deze doelstellingen zijn doorheen dit beleidsplan geweven. In onze aanpak zijn we trouw aan onze identiteit. We streven op alle vlakken naar een duurzame werking, en denken en werken daar samen met alle stakeholders aan. We verspreiden duurzaamheidsbewustzijn in de werking en daarbuiten.

A4 Transparantie en medezeggenschap in de toeleveringsketen

Via welke maatregelen eist en stimuleert de organisatie een transparante en participatieve omgang tussen alle stakeholders doorheen de hele toeleveringsketen?

Door keuze van leveranciers. Er is nog te weinig communicatie met leveranciers waarin we dit effectief vragen en bespreken.

We communiceren zelf transparant. We zoeken naar win-wins met partners en overleggen waar mogelijk over modaliteiten en prijs die wederzijds leefbaar en werkbaar zijn.

Hoe onderzoekt de organisatie eventueel bestaande risico´s en wantoestanden in dit opzicht en legt sancties op?

Wij werken waar mogelijk met producten met zo kort mogelijke toeleveringsketen. Op die manier kunnen we ondanks onze zeer beperkte capaciteit om te onderzoeken toch sociale risico's inschatten: we kennen onze leveranciers en hun mensen persoonlijk. Waar mogelijk werken we met gelabelde aankopen.

Verplichte indicatoren

Aandeel aangekochte grondstoffen en producten met een label dat rekening houdt met transparantie en medezeggenschap

35% (met name fair trade en aankopen bij erkende CVBA(-SO)'s).

Aandeel leveranciers, met wie een transparante en participatieve omgang met de stakeholders besproken werd, en aandeel leveranciers dat geselecteerd werd omwille van hun transparante en participatieve omgang met stakeholders

5% en 30%

Mogelijkheden voor verbetering:

Meer gebruik van glassdoor.be, rank a brand etc. in afwezigheid van formele labels.

B1 Ethische houding bij het omgaan met financiële middelen

Welke mogelijkheden om eigen vermogen te verwerven werden afgewogen?

Per 31/12/2020 bestaat het eigen vermogen van 446.810 euro uit kapitaalsubsidies t.b.v. 418.623 euro die reeds voor 27.000 euro in resultaat opgenomen zijn, een overgedragen resultaat van 1187 euro een bestemd fonds met overgedragen subsidies ten belope van 27.000 euro en een voorziening voor sociaal passief van 21.615 euro. Om liquiditeitsproblemen te vermijden is het cruciaal dat de cashflow positief blijft en EV opgebouwd wordt; momenteel wordt de werking nog steeds deels gefinancierd door voorschotten op subsidies.

Doelstelling is om de omzet te vergroten (zowel subsidies als eigen inkomsten) en winst maken op de exploitatie om hiermee reserves op te bouwen (voorzieningen, bestemde fondsen, overgedragen winst). Zo kunnen we de afhankelijkheid van externe financiering, momenteel een groot risico, verminderen. Tijdens corona is dit evenwel niet gelukt: door de verplichte sluiting van quasi al onze activiteit is de omzet uit eigen inkomstengevoelig gedaald. Door het verschuiven van gesubsidieerde projecten gold hetzelfde voor de subsidie-inkomsten. Gelukkig hebben we tevens een duurzame sokkel vaste subsidies die niet verschoven zijn, en vaste huurinkomsten. tegelijk konden we rekenen op aanzienlijke compensaties van de overheid voor de verloren omzet. De verwachting is dat de omzetgroei in 2021-22-23 zal hernemen.

We overwegen (letterlijk, er zijn geen concrete plannen) ook andere bronnen van permanente financiering die aanleunen bij eigen vermogen, zoals een permanente financiering door een externe vzw of door leden/sympathisanten.

Welke vormen en welk aandeel van financiering kan door stakeholders en/of door ethische banken gerealiseerd worden?

Indien we met banken samenwerken zouden we deze evalueren m.b.v. bankenwijzer.be. Andere opties zijn Cultuurconnect-leningen, leningen door leden/sympathisanten, VZW-obligaties (ook te plaatsen bij leden/sympathisanten) en oprichten van een cv-so voor de financiering van het verhuurde kantoor-/winkelgedeelte van het gebouw.

Hoe kunnen conventionele kredieten afgebouwd worden en financiële risico´s verminderd worden?

Er zijn geen traditionele leningen.
Het belangrijkste financiële risico is het negatieve eigen vermogen dat gefinancierd wordt met korte-termijn en onzekere voorschotten op subsidies. Doelstelling is dit risico in te perken door het EV te vergroten en o.g.v. VV naar permanentere financiering op zoek te gaan (cf. hierboven).

In welke mate hebben de financiële partners een ethisch-duurzaam houding?

We werken momenteel met vdk en KBC als banken; we zijn bezig met de overstap en de bedoeling is op korte termijn de rekening bij KBC te sluiten. We baseren ons op de fairfin-ranking (https://bankwijzer.be/nl) en hebben voor vdk gekozen (ipv Triodos bank) omdat we veel cash-transacties hebben gezien de aard van onze werking. Triodos biedt die optie niet.

Verplichte indicatoren

- Aandeel eigen vermogen in procent: 67%
- Gemiddeld aandeel aan eigen vermogen in de sector: Geen benchmarks ter beschikking.
- Vreemd vermogen, opgedeeld per type financiering en aangegeven zowel in duizenden euro als in percentage van het vreemd vermogen: zie bijlage financieel verslag

B2 Sociale houding bij het omgaan met financiële middelen

Welke toekomstige uitgaven zijn noodzakelijk om het voortbestaan en de ontwikkeling van de organisatie veilig te stellen? En in hoeverre kunnen deze uitgaven gedekt worden samen met additionele reserves voor mogelijke risico's

Lopende kosten worden gedekt door exploitatie, fundraising en (gesubsidieerde) werking. Aan exploitatie (verhuur, zaalgebruik, ticketinkomsten, baropbrengsten) en fundraising (sponsoring, eetfestijn e.d.m.) zijn de klassieke onzekerheden inherent.
De inhoudelijke werking is voor een groot deel afhankelijk van projectsubsidies. We hebben sinds begin 2020 structurele (drie-jarige, te verlengen met drie jaar) werkingssubsidies van Stad Gent te krijgen. Dit is nodig om de basisuitgaven (3 VTE, nutsvoorziening, gebouwkosten en onderhoud) op een gezonde en voorzienbare manier te dekken. Daar bovenop werken we met projectsubsidies van andere overheden, waarvoor enkel uitgaven gedaan worden eens de subsidies verzekerd zijn.

Van 2016 tot 2020 investeerden we 185.000 € in de site, waarvan 155.000 € via een investeringssubsidie van Stad Gent (Dienst Beleidsparticipatie) en 35.000 € uit eigen middelen.

De lopende fase (2021-22) van de vernieuwbouwing, waarbij de middenbouw aangepakt wordt, is als volgt gefinancierd:

Vlaamse overheid:

- FoCi, energiebesparende maatregelen: 45.729 €
- FoCI, toegankelijkheid: 55.950 €
- departement Omgeving, groengevel en groendak: 41.669 €
- Stad Gent, beleidsparticipatie: 200.000 €

Na de afwerking van de lopende verbouwingen staan verdere investeringen gepland. De financiering hiervan is nog niet rond.

Voorbouw:

- Timing: ‘22 startgesprekken met partners & programma van eisen, ‘23 planning, ‘24 bouwen, ‘25 klaar)
- geschat budget: 540.000 €

Achterbouw:

- Atelier:
    - Timing: 2022 gesprekken met partners & programma van eisen, 2023-24 planning, 2025 bouwen, 2026 klaar
    - Geschat budget: 300.000 €
- Zaal
    - Timing: 2024 gesprekken met partners & programma van eisen, 2025 planning, 2026 bouwen, 2027 klaar
    - geschat budget: 850.000 €

Welke eisen en verwachtingen stellen de eigenaren de opbrengst van hun belegging, en met welke redenen?

Geen: we zijn een VZW.

Verplichte indicatoren:

Zie bijlage financiële verslagen voor:

- Netto kasmiddelen uit operationele activiteiten
- Toename vaste activa

Totale behoefte aan toekomstige uitgaven: zie hierboven.
Gerealiseerde strategische kosten/uitgaven: zie hierboven.

Toewijzing aan de reserves (niet uitgekeerde winst): alle winst.
Uit te keren dividenden (ROI) 0 euro; 0 % v/h aandelenkapitaal

In de periode waarop het rapport betrekking heeft, werd het volgende gerealiseerd:

- Overgedragen verlies werd weggewerkt
- Er werd een provisie voor sociaal passief aangelegd
- Er werden verdere investeringen in het gebouw gerealiseerd
- Fair practice-aanpak wat vergoedingen betreft werd verder uitgewerkt

Mogelijkheden voor verbetering:

- formaliseren fair practice in vergoedingen doorheen de hele werking
- Aanleg financiële reserves voor schokbestendigheid organisatie
- Verbeteren werking AV

B2 Negatief aspect: Onfaire verdeling van financiële middelen

De Koer bevestigt dat de verdeling van financiële middelen fair verloopt ondanks een stabiele winstgevendheid.

B3 Sociaal-ecologische investeringen en beleggingen

Welke renovatiedoelstellingen in/op de eigen organisatie hebben een potentieel voor sociale en ecologische verbetering?

Van 2016 tot 2020 investeerden we 185.000 € in de site, waarvan 155.000 € via een investeringssubsidie van Stad Gent (Dienst Beleidsparticipatie) en 35.000 € uit eigen middelen.

De lopende fase (2021-22) van de vernieuwbouwing, waarbij de middenbouw aangepakt wordt, is als volgt gefinancierd:

Vlaamse overheid:
- FoCi, energiebesparende maatregelen: 45.729 €
- FoCI, toegankelijkheid: 55.950 €
- departement Omgeving, groengevel en groendak: 41.669 €
- Stad Gent, beleidsparticipatie: 200.000 €

Na de afwerking van de lopende verbouwingen staan verdere investeringen gepland. De financiering hiervan is nog niet rond.

Voorbouw:
- Timing: ‘22 startgesprekken met partners & programma van eisen, ‘23 planning, ‘24 bouwen, ‘25 klaar)
- geschat budget: 540.000 €

Achterbouw:
- Atelier:
    - Timing: 2022 gesprekken met partners & programma van eisen, 2023-24 planning, 2025 bouwen, 2026 klaar
    - Geschat budget: 300.000 €
- Zaal
    - Timing: 2024 gesprekken met partners & programma van eisen, 2025 planning, 2026 bouwen, 2027 klaar
    - geschat budget: 850.000 €

Welke middelen zijn nodig om dit te realiseren en op welke subsidieprogramma´s kan beroep gedaan worden?

Er is 1.918.000 euro nodig.

Reeds gefinancierd, uit subsidies:
Vlaamse overheid:
- FoCi, energiebesparende maatregelen: 45.729 €
- FoCI, toegankelijkheid: 55.950 €

- departement Omgeving, groengevel en groendak: 41.669 €

Stad Gent, beleidsparticipatie: 340.000 €

Ook de volgende fases willen we hoofdzakelijk met publieke (investerings)subsidies financieren. Deze kunnen aangevuld worden met ecologische leningen voor energiebesparende investeringen met zeker rendement (bvb. zonnepanelen installeren), cashflow uit geplande (huur)inkomsten.

Welke investeringen werden/worden concreet gedaan?

Zie hierboven.

In hoeverre financiert de organisatie socio-ecologische projecten?

Deze maken deel uit van onze werking, zoals omschreven op www.dekoer.be
Hiervoor verzamelen we subsidies die zo'n 60%-70% van de kosten dekken. De overige opbrengsten genereren we zelf, d.m.v. drankverkoop, ticketopbrengsten, fundraising, sponsoring en huurinkomsten.

Verplichte indicatoren

Investeringsplan incl. nood aan ecologische sanering (in duizend euro)

1.918.000 euro

Uitgevoerde ecologische investeringen (in duizend euro en % van het totale benodigde bedrag)

2017-19: 185.000 euro, waaronder
Asbestverwijdering
Ontharding
Dubbele beglazing, Led-verlichting, afbraak versleten/overtollige bouwdelen
Condensatieketel

2020-22: 343.000 euro:
ecologische renovatie gebouwen middenbouw, keuken, foyer, sanitair

De investeringen van 2017-21 vertegenwoordigen 32,75% van het totale investeringsplan van 1.918.000 euro.

Gefinancierde sociaal-ecologische projecten (in duizend euro en % v.d. totale investeringen/beleggingen)

Zie hierboven, er is zo'n 628.000 of 33% van het investeringsplan reeds zeker gefinancierd.

Beleggingen in fondsen (in duizend euro en % v.d. totale investeringen/beleggingen)

Geen beleggingen in fondsen. We hebben wel enkele aandelen in coöperatieve vennootschappen. Er is 250 euro belegd in Ecopower cv, 200 euro in Akker & Ambacht cvba-so en 60 euro in NewB.

B3 Negatief aspect: Afhankelijkheid van ecologisch bedenkelijke hulpbronnen

De Koer bevestigt dat het bedrijfsmodel niet gebaseerd is op ecologisch bedenkelijke hulpbronnen of dat tenminste een uitstapstrategie gevolgd wordt voor de middellange termijn.

B4 Eigendom en medezeggenschap

Wie zijn de eigenaren, welke aandeel bezitten ze, welke rechten, verplichtingen en aansprakelijkheden volgen daaruit?

We zijn een VZW. De rechten en plichten van de AV en het bestuur zijn vormgegeven volgens de statuten (zie www.dekoer.be/statuten) en de in België geldende wetgeving. Leden hebben geen aanspraak op het vermogen van de VZW, dat doelgebonden is.

Welke vormen van medebeslissing en eigendomsparticipatie kunnen gevonden worden? Hoe wordt een transparante beslissingsprocedure voor alle eigenaren gewaarborgd en hoe worden nieuwe eigenaren op deze taken voorbereid? Hoe is de eigenaarsstructuur in de loop van de voorbije jaren geëvolueerd en hoe wordt deze verandering veiliggesteld?

Werken conform de grondslag van de Koer (www.dekoer.be/grondslag) vergt transparante, leesbare en toegankelijke processen en structuren, zodat we collectief en participatief tot gedurfde, doordachte en haalbare keuzes komen. Samen met de brede gemeenschap die bij de Koer betrokken is, bepalen we missie, visie en strategische doelstellingen en voeren we ze uit. Zo bouwen we de betrokkenheid en het vertrouwen van alle stakeholders op én leggen we de basis voor een maatschappelijk draagvlak.

De bevoegdheden, beslissings- en verantwoordingslijnen tussen het team, de RvB, de AV, de werkgroepen, het Koervolk (dit zijn alle leden, bestuurders, vrijwilligers, werkgroepen en deelhebbers aan activiteiten; zie www.koervolk.be) en de andere stakeholders krijgen vanuit die principes vorm. Ook de Bestuurscode Cultuur is richtinggevend.

Om efficiëntie en effectiviteit te waarborgen bewaken we het evenwicht tussen overleg en denken enerzijds, en actie en handelen anderzijds. Daartoe zijn de bevoegdheden duidelijk verdeeld. Ook het ritme waarop gewerkt wordt is per orgaan vastgelegd, en wordt weerspiegeld in het jaarritme van de Koer. We stellen onze structuur permanent in vraag en sturen bij waar nodig.

Dit alles is vastgelegd in onze statuten. We voorzien een aanpassing aan het nieuwe WVV en aan wat hieronder beschreven is in 2022. We zullen ook een intern reglement opstellen (incl. delegatiematrix, competentieraster en verder uitgewerkt mandatenrooster).

We hechten veel belang aan het opzetten en onderhouden van een transparante structuur en open bestuursprocessen. Samen met de brede gemeenschap die bij de Koer betrokken is bouwen we de grondslagen van de werking uit, bepalen we de strategische doelstellingen en brengen we deze de komende jaren in de praktijk. Zo creëren we een stevige organisatorische onderbouw waarop de vele projecten en initiatieven kunnen bloeien.

Sinds de opstart werken we aan het verfijnen van de structuur en de organisatorische processen om de transparante werking en de verantwoordingsmechanismen tussen het

dagelijks bestuur, de raad van bestuur, de algemene vergadering, de verschillende werkgroepen, het Koervolk en de andere stakeholders[1] te garanderen.

We zetten in op open communicatie; online op de website en op sociale media, in Gent en ruime omgeving met flyers en affiches, op de locatie met maandelijkse Forums waar het Koervolk bijeenkomt en twee maal per jaar met een open algemene vergadering. Zo vormen we de basis voor het vertrouwen van alle stakeholders én voor een maatschappelijk draagvlak. In de komende jaren werken we verder om het overleg, de beslissingen en de samenwerking transparant, leesbaar en toegankelijk te maken: we maken afspraken en verfijnen processen en structuren zodat het Koervolk in een levendig Forum en in gespecialiseerde werkgroepen gedurfde keuzes kan maken.

Verplichte indicatoren

Hoe is het eigen vermogen verdeeld over (structuur van het eigen kapitaal in %):

Het vermogen is doelgebonden, er zijn geen externe aanspraken op, het wordt beheerd conform de vigerende wetgeving en statuten van de VZW.

De andere verplichte indicatoren zijn niet van toepassing.

B4 Negatief aspect: Vijandige overname

De Koer bevestigt dat er geen vijandige overnames gebeurd zijn.

[1] We laten ons daarbij o.a. inspireren door de aanbevelingen voor goed bestuur in de social-profitsector en de cultuursector.

C1 Menselijke waardigheid op het werk

Hoe kan de bedrijfscultuur in de organisatie omschreven worden?

De visie van de Koer op bestuur is gegroeid uit de historiek van de werking, die bottom-up en met tijdelijke invullingen tot stand kwam. Sinds de start in 2016 is deze visie uitgebouwd, verduurzaamd en geprofessionaliseerd. Een passage uit de visie geeft een goed beeld:

De Koer is duurzaam en draagt zorg voor de ruimte, de omgeving, haar partners en gebruikers. De Koer is nooit af, en bouwt daartoe een open, transparante, flexibele en co-creatieve structuur uit die de plek duurzaam, levendig en relevant houdt. De Koer streeft naar een solidaire, diverse, duurzame en ethisch verantwoorde praktijk en wil die besmettelijk maken.

In het personeelsbeleid van de Koer worden de principes van eerlijkheid en zorg t.a.v. het team in de praktijk gebracht. Tegelijk is het erop gericht een efficiënt, effectief, samenhangend en competent team samen te brengen, in een veilige, aangename werkomgeving met ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. De RvB fungeert als werkgever, en legt dus het personeelsbeleid vast en ziet toe op de uitvoering ervan. Ook bij rekrutering en selectie neemt de RvB de eindbeslissingen.

De opstart met beperkte middelen maakte het moeilijk om bovenstaande doelstellingen te realiseren, waardoor een aantal zaken met vallen en opstaan tot stand gekomen zijn. Daarbij hebben we gesteund op onze eigen ervaring, de RvB en externe expertise. De lessen die we geleerd hebben zijn verwerkt in het huidige personeelsbeleid en de stappen die we tijdens de beleidsperiode willen zetten.

Het team (op dit moment: 5 personen, 3 VTE) heeft een vlakke structuur, waarbij er geen hiërarchisch verband is tussen de teamleden onderling, maar waar gewerkt wordt volgens de principes van transparantie, accountability en gelijkwaardigheid. De taken en verantwoordelijkheden worden verdeeld in domeinen en rollen (geïnspireerd op de principes van Sociocracy 3.0). Mensen kunnen meer dan 1 rol opnemen, een rol kan gedeeld worden door meerdere personen.

Rollen worden regelmatig geëvalueerd aan de hand van peerreviews. Op basis hiervan worden de rollen zo nodig herzien en vindt het jaarlijkse functioneringsgesprek tussen elk teamlid en 2 bestuurders plaats. Dat gesprek vormt de basis van een ontwikkelingsplan voor elk teamlid. Dette Van Zeeland begeleidt dit proces.

De samenwerking in het team is gestoeld op bovenvermelde rolverdeling, waarbij we wekelijks afstemmen tijdens de teamvergadering (1-2u). Na een check-in volgt de kanban-standup. Dan bespreken we wat het hele team aanbelangt of waarover het hele team input moet geven. Over zaken die niet iedereen aanbelangen overleggen we afzonderlijk. We waken over de vergaderlast.

Een belangrijk aandachtspunt is het welzijn van de teamleden en het onder controle houden van de werkdruk. In onze sector, die een vaak grenzeloos engagement kent, is dat een hele uitdaging. Een vast jaarritme zorgt voor voldoende rustmomenten. We werken met glijdende

uren waarbij elk teamlid zelf een planning maakt. De werktijd wordt geregistreerd in werktijd.be.

De arbeidsduur kan wekelijks variëren maar moet over een referteperiode van een jaar overeenstemmen met 40 uur per week (VTE-basis). Op VTE-basis worden 12 ADV-dagen en 20 vakantiedagen toegekend.

Erover waken dat het team goed functioneert en dagelijks het personeelsbeleid implementeren behoort tot het domein van de teamcoördinatie. De personen die deze rol vervullen (momenteel de artistiek en zakelijk coördinator samen) zitten de wekelijkse teamvergadering voor, zorgen ervoor dat de kanban vlot gebruikt wordt en waken over tijdregistratie & -besteding, vakantieplanning, werkdruk en het welzijn van het team. Dit impliceert geen hiërarchisch hogere positie; het is een ondersteunende rol.

Het verloningsbeleid is gebaseerd op de hierboven uiteengezette principes, toegepast op het vaste team. De verloning gebeurt volgens de barema's van PC 329.01, waarbij ook de bijgaande functieclassificatie toegepast wordt. De coördinerende rollen zijn ingeschaald in schaal B1a (verantwoordelijke); projectmedewerkers in schaal B1b/c (medewerker inh. verantwoordelijk). Voorwaarden worden (ook met advies van Sociare) in lijn gehouden met de geldende CAO's. In de begroting is op basis van de barema's een loonkost bepaald die mee ingevuld kan worden met extralegale voordelen. De toepassing van PC 329 is historisch gegroeid; als dit dossier gehonoreerd wordt zullen we een (evt. gedeeltelijke) overstap naar PC 304 onderzoeken en indien passend uitvoeren.

Welke maatregelen werden genomen ter bevordering van de gezondheid en de veiligheid op het werk en hoe worden deze maatregelen geëvalueerd?

De Koer is een grote site, waar we (soms risicovol) werk verrichten met een brede groep mensen, en waar we publiek ontvangen. Fysieke veiligheid is dan ook belangrijk. Hierover waken de gebouwbeheerders, de verantwoordelijken op het terrein, binnen het kader van de geldende wetgeving en toelatingen, daarbij geruggesteund door Mediwet, onze EDPW. Voor de verbouwingen wordt tevens een veiligheidscoördinator aangesteld. Een collega volgt regelmatig relevante opleidingen en is verantwoordelijk voor de fysieke veiligheid op de site.

We bewaken psychische integriteit en grenzen als volgt:

- Voor het team:
    - open interne communicatie met extern begeleide intervisies
    - begeleide peer reviews en een jaarlijks functioneringsgesprek
    - directe lijn naar de RvB voor elk teamlid
- Informatie: gegevens van ombuds- en vertrouwenspersonen zijn direct toegankelijk voor freelancers & team via het extranet
- Voor vrijwilligers is de gemeenschapscoördinator de ombudspersoon. Bij problemen wordt een uitgeschreven procedure gevolgd.
- Ook voor bezoekers, publiek en deelnemers vrijwaren we een veilige omgeving.

Welke rol speelt diversiteit bij aanwerving van, en omgang met medewerkers, en welke afspraken of maatregelen bestaan hierrond al in de organisatie?

De samenleving is enorm divers, met verschillen op vlak van herkomst, nationaliteit, taal, socio-economische achtergrond, gender, seksuele oriëntatie, verblijfsstatuut, beperking, scholingsgraad, etc. We werken in al die dimensies; toegang tot cultuur en vrijwilligerswerk zijn immers relevant voor alle groepen met specifieke noden.

Diversiteit en inclusie krijgen aandacht doorheen de hele werking. De Koer wil elke structurele vorm van uitsluiting achterhalen en wegwerken, zodat elke kunstenaar, bezoeker, medewerker, partner en bestuurslid zich veilig, gewaardeerd en gerespecteerd voelt.

We hebben geanalyseerd wat er al gerealiseerd is op dat gebied, en waar de uitdagingen en kansen liggen, voor alle aspecten van de werking. Op een aantal vlakken hebben we al veel bereikt; zo zijn onze programmatie, jury's, vrijwilligerswerking en sommige werkgroepen divers. We stellen tevens vast dat naast nieuwkomers ook mensen in (kans)armoede, mensen met een mentale en/of lichamelijke beperking en mensen die langdurig ziek zijn en moeilijk toegang vinden tot de arbeidsmarkt, hun plek vinden naar de Koer - wat niet voor de hand liggend is.

Uit de analyse kwamen ook hiaten en kansen naar voor. Op basis daarvan implementeren we een jaarlijks actieplan. Momenteel zijn we bvb. betrokken piloottraject 'inclusief vrijwilligerswerk' (Stad Gent & Kwadraet) over rekrutering, onthaalbeleid en communicatie.

De Koer investeert ook in netwerken en partnerschappen, en heeft langlopende samenwerkingen met o.a. VOEM, Refu interim, Averroes, de Rode Lotus, Brede School, Community Health Workers,... We onderschrijven het collectief engagement voor Diversiteit en Inclusie als Gentse cultuursector (DIG) van de Vuurgroep en nemen deel aan het Lerend Netwerk van het GKO.

Voor de beleidsperiode engageert de Koer zich voor volgende zaken:

- Inclusief rekruteren, zowel voor 'klassieke' vacatures als voor alle andere manieren waarop mensen bij de Koer terecht komen (freelance, stagiair, vrijwilliger, kunstenaar of artiest):
    - We schrijven inclusieve vacatures en organiseren inclusieve wervings- en selectieprocedures. I.h.k.v. Lerend Netwerk maken we samen een toetredingsakte op, die positieve actie mogelijk maakt.
    - We voorzien budget om samen met het Lerend Netwerk een betaald stagetraject aan te bieden, dat gericht is op ondervertegenwoordigde groepen.
- We werken verder aan een inclusieve, aangepaste omgeving en onthaalbeleid:
    - We onderzoeken wat de noden zijn in de buurt en hoe we daarop kunnen inspelen. Er is bvb. veel nood aan laagdrempelige hangplekken, vooral voor vrouwen (en eerder een overaanbod aan afgelijnde activiteiten). Hier willen we op inspelen met concrete acties, ook bij het publiek maken van de buitenruimte
    - We voorzien tijd, ruimte en middelen voor training rond inclusief en anti-discriminerend werken.
    - We werken een inclusief personeelsbeleid uit en bevragen medewerkers (incl. freelancers, kunstenaars, vrijwilligers, bestuur, etc) regelmatig m.b.t. welzijn.

- Netwerkuitbreiding en -versterking: Om als persoon uit ondervertegenwoordigde groepen bij de Koer aan de slag te gaan, is er vertrouwen nodig. We zetten actief in op het winnen van dat vertrouwen, door aan netwerkuitbreiding en -versterking te doen.
- Communicatie en publiekswerking: we onderzoeken of we ondervertegenwoordigde groepen voldoende bereiken met onze communicatie, en gaan met name na welke (onzichtbare) drempels er spelen, en nemen stappen om ze weg te werken.

Verplichte indicatoren

- Hoe lang blijven medewerkers gemiddeld in dienst?
    - 3,32 j (organisatie bestaat 5,5 jaar)
- Opleidings- en ontwikkelingsaanbod (op professioneel vlak en op persoonlijk vlak) en mate waarin hiervan gebruik gemaakt wordt (in uren per medewerker, opgedeeld per niveau (bv. leidinggevend, …))
    - alle werknemers: 16u individuele uren per jaar, wordt niet steeds volledig benut.
- Gezondheids-/ziektequote per leeftijdsklasse; aantal dagen waarop medewerkers ondanks ziekte komen werken
    - 1,5% gemiddeld (5 wn., 3 VTE)
- Aantal en ernst van de bedrijfsongevallen
    - 5, niet ernstig (vallen met de fiets op werkweg, kleine ongevallen bij klussen)
- Aanbod ivm gezondheid en diversiteit en de mate waarin daarvan gebruik gemaakt wordt (inhoud + aantal uren per medewerker)
    - Trajecten rond diversiteit i.s.m. externe partners; +/- 8 uur per wn. per jaar.
    - Geestelijke gezondheid: regelmatige intersvisies, 8-12 u per wn. per jaar.
- Leeftijdsdistributie van de medewerkers, opgedeeld per diversiteitscategorie (minstens de kerncategorieën van diversiteit: leeftijd; geslacht; etnische herkomst; lichamelijke/psychische beperkingen; seksuele oriëntatie; religie – voor zover deze bekend en relevant zijn)
    - M: 3, V: 2
    - 21-30: 2
    - 31-40: 3
    - Etnische achtergrond: 100% wit
- Gemiddeld aantal maanden opgenomen vaderschaps- of bevallingsverlof of ouderschapsverlof (in maanden)
    - 1 casus, vader, 10 dagen

In de periode waarop het rapport betrekking heeft, werd het volgende gerealiseerd:

- Het meeste van wat hierboven beschreven is.

Mogelijkheden voor verbetering:

- Brandpreventie: evac-oefening, val-oefening, EHBO-cursus, defib kopen

C1 Negatief aspect: Mensonwaardige arbeidsomstandigheden

De Koer kan bevestigen dat ze geen mensonwaardige arbeidsomstandigheden in stand houdt (noch door haar structuren, noch door handelingen).

C2 Invulling van de arbeidsovereenkomsten

Hoe garandeert de organisatie dat alle medewerkers een verloning krijgen die hen een menswaardig leven toelaat, rekening houdend met de lokale kosten van levensonderhoud?

De visie van de Koer bevat het principe van op een faire manier te werken met kunstenaars, leveranciers, partners en medewerkers. We onderschreven dan ook Juist is Juist en maken gebruik van de daar beschikbare tools om onze aanpak te toetsen.

KUNSTENAARS

We waken erover dat kunstenaars steeds een faire vergoeding krijgen. In lijn met de sectorale principes zien we de vergoedingen zoals bepaald in de barema's van de PCs 329, 204 en 227 (naargelang het geval) als minimum. Waar nodig rekenen we om naar een equivalente vergoeding voor zelfstandigen of voor betaling via SBK. Kunstenaars die meewerken aan projecten worden volgens deze principes vergoed. Voor artiesten die we programmeren wordt de gage per geval besproken, maar bovenstaande redenering geldt steeds als ondergrens.

De manier van uitbetalen hangt af van de situatie van de kunstenaar. Kunstenaars met een eigen structuur betalen we via een factuur, al dan niet via een booker of manager. Kunstenaars die we rechtstreeks vergoeden betalen we via SBK, of via facturatie als ze het gepaste statuut hebben.

Vergoedingsvormen waarmee geen sociale rechten opgebouwd worden vermijden we (bv. KVR), a fortiori voor professioneel actieve kunstenaars. Waar nodig of gewenst adviseert de zakelijk coördinator de kunstenaars m.b.t. hun statuut en/of verwijzen we door voor verder advies (Cultuurloket, Kunstenloket, SBK…).

FREELANCERS & PROJECTMEDEWERKERS

De vergoedingen voor andere externe medewerkers/freelancers (technisch-artistieke dienstverleners zoals geluidstechnici, fotografen, filmmakers, ambachtslui, adviseurs, begeleiders...) op zelfstandige basis zijn billijk en marktconform o.b.v. onze ervaring en bestaande relaties met leveranciers/partners. We hanteren als ondergrens een bedrag dat equivalent is aan de loonkosten voor een even ervaren werknemer voor dezelfde prestatie.

VRIJWILLIGERS

Vrijwilligers nemen heel wat taken op: tappen, ontwerpen, bouwen, verslepen, koken, tellen, verzinnen… Of ze een forfaitaire kostenvergoeding krijgen, hangt af van de mate van betrokkenheid. We zijn er ons daarbij van bewust dat de vrije tijd voor een vrijwillig engagement niet voor iedereen evident is. Om te vermijden dat vrijwilligerswerk een luxe is, voorzien we forfaitaire kostenvergoedingen voor een breed palet aan taken en rollen. Zo kunnen we een diverse groep betrekken. Vrijwilligerswerk is specifiek van belang voor nieuwkomers en mensen zonder geldige verblijfsvergunning (i.h.k.v. sociale netwerking en

participatie; cf. Decreet Inburgering); we willen daartoe zoveel mogelijk kansen bieden (Refu Interim).

We begroten in de regel een forfaitaire kostenvergoeding van 35 euro/dag, in lijn met de regelgeving. Uitzonderlijk kennen we een reële kostenvergoeding toe.

PERSONEEL

Het verloningsbeleid is gebaseerd op de hierboven uiteengezette principes, toegepast op het vaste team. De verloning gebeurt volgens de barema's van PC 329.01, waarbij ook de bijgaande functieclassificatie toegepast wordt. De coördinerende rollen zijn ingeschaald in schaal B1a (verantwoordelijke); projectmedewerkers in schaal B1b/c (medewerker inh. verantwoordelijk). Voorwaarden worden (ook met advies van Sociare) in lijn gehouden met de geldende CAO's. In de begroting is op basis van de barema's een loonkost bepaald die mee ingevuld kan worden met extralegale voordelen. De toepassing van PC 329 is historisch gegroeid; als dit dossier gehonoreerd wordt zullen we een (evt. gedeeltelijke) overstap naar PC 304 onderzoeken en indien passend uitvoeren.

Welke mogelijkheden biedt de organisatie aan de medewerkers om hun verloning zelf te bepalen?

De hierboven beschreven aanpak is transparant, wordt regelmatig besproken en kan steeds aangepast worden, met inachtname van de wettelijke, baremieke en door fair practice-principes geïnspireerde ondergrenzen. .

Hoe worden de werktijden bepaald en de werkdruk verdeeld?

We streven ernaar mensen maximaal eigen werktijden te laten bepalen en dus kan ik de balans tussen werk-privéleven optimaal instellen. Mensen werken een gemiddelde van 38 uur per week voor een VTE, wat gemonitord wordt via een tijdsregistratietool en over een periode van 1 jaar niet overschreden mag worden. Vakanties worden in overleg binnen het team gepland, rekening houdende met ieders wensen én de werking van de organisatie. Daarbij is een jaarlijks overleg over de verwachte werktijd per taak en de intense en luwere perioden cruciaal.

Erover waken dat het team goed functioneert en dagelijks het personeelsbeleid implementeren behoort tot het domein van de teamcoördinatie. De personen die deze rol vervullen (momenteel de artistiek en zakelijk coördinator samen) zitten de wekelijkse teamvergadering voor, zorgen ervoor dat de kanban vlot gebruikt wordt en waken over tijdregistratie & -besteding, vakantieplanning, werkdruk en het welzijn van het team. Dit impliceert geen hiërarchisch hogere positie; het is een ondersteunende rol.

Hoe belangrijk zijn overuren voor het succes van de organisatie?

Op piekmomenten, waarbij bvb. collectief gebouwd wordt of naar een openingsfeest of seizoensslot gewerkt wordt, kan overwerk het verschil maken. Dit wordt echter geregistreerd en gecompenseerd o.b.v. het systeem hierboven beschreven.

Hoe kunnen de medewerkers meer mogelijkheden krijgen om deel te nemen aan de samenleving?

Door de zeer ruime toepassing van deeltijds werk en het bewaken van de work-life-balans zijn die meer dan behoorlijk.

Welke mogelijkheden zijn er in de organisatie om de werktijden zelf te bepalen?

Zoals hierboven toegelicht kan ieder in overleg met het team en in functie van de te vervullen taken en planning van organisatie, zijn eigen werktijden bepalen en dus de balans tussen werk-privéleven optimaal instellen.

Welke arbeidsmodellen biedt de organisatie aan?

- vrijwilligerswerk (vergoed, niet vergoed)
- tijdelijke contracten (heel het scala)
- interim
- contracten onbepaalde duur
- freelance werk

Hoe wordt de balans tussen werk en privéleven van de medewerkers beschermd?

Door de werktijden zelf te bepalen. Door breed toegepast deeltijds werk.

Verplichte indicatoren

- Maximum- en minimumloon (loonspreiding binnen de organisatie): 10%
- Loonmediaan: ong. 2800 euro (bruto, voltijdse basis), m.i.v. 1/10/2021
- Locatieafhankelijke “leefbare verloning” (voor alle organisatielocaties): n.v.t.
- Voor de gehele organisatie vastgelegde wekelijkse arbeidstijd (bv. 38 uren): 38u per week, voor het huidige team (3 VTE, 5 mensen aan 60%) is dat 22,8 u / week
- Gepresteerde overuren: zie hierboven.

In de periode waarop het rapport betrekking heeft, werd het volgende gerealiseerd:
Bovenstaande

Mogelijkheden voor verbetering:

- Inclusief rekruteren, voor ‘klassieke’ vacatures en voor alle andere manieren waarop mensen bij de Koer terecht komen
- Verder werken aan een inclusieve, aangepaste omgeving en onthaalbeleid
- Vertrouwen van ondervertegenwoordigde groepen winnen door netwerkuitbreiding en -versterking
- onderzoek aanstellen opgeleide vertrouwenspersoon (mogelijk extern)
- het team individuele gespreksmogelijkheden aanbieden
- aanstellen externe vertrouwenspersoon voor vrijwilligers
- training rond grensoverschrijdend gedrag, EHBO en evacuatie
- communiceren waar publiek en bezoekers terecht kunnen bij problemen

C2 Negatief aspect: Onrechtvaardige invulling van arbeidovereenkomsten

De Koer bevestigt dat de medewerkers niet door onrechtvaardige arbeidscontracten eenzijdig belast of uitgebuit worden.

C3 Milieuvriendelijk gedrag van de medewerkers

Welke waarde hechten de organisatie en de medewerkers aan ecologische en lokale/regionale herkomst van voeding op de werkplek?

Zeer belangrijk; zoals blijkt uit de elders in dit document besproken voedselstrategie die ook voor voedsel dat aan mensen die op de Koer werken toegepast wordt.

Welke vervoersmiddelen gebruiken medewerkers voor woon-werkverkeer?

Trein, fiets, te voet, step.
Zeer sporadisch, indien nodig om grote spullen te vervoeren, een (deel)auto.

Welke strategie volgt de organisatie om het ecologisch gedrag van haar medewerkers te verbeteren? Biedt de organisatie hierrond opleidingsmogelijkheden aan?

Bewustzijn en bewustmaking zijn een dagdagelijkse zorg die gedeeld wordt in het team. Lastige vragen worden daarbij niet geschuwd. Er worden waar mogelijk trainingen aangeboden (meestal ihkv publieke activiteiten die ook voor het team toegankelijk zijn), zij het voorlopig onvoldoende gestructureerd.

Verplichte indicatoren

Aandeel voeding van ecologische herkomst: meer dan 80%

Aandeel verplaatsingen met auto, openbaar vervoer, fiets of te voet voor woon-werkverkeer:

Fiets: 80%
Te voet: 20%

Werkgerelateerde verplaatsingen worden in België voor korte afstanden vnl. per fiets of met het OV gedaan. Sporadisch wordt gecarpooled of met de deelauto gereden.

Buitenlandse verplaatsingen gebeuren waar qua tijdsbesteding en financieel haalbaar met de trein, zo niet met het vliegtuig (met CO2-compensatie).

In het vervoersbeleid voor artiesten, deelnemers aan internationale uitwisselingen e.d.m. streven we er naar dezelfde principes toe te passen, zij het dat een volwaardig beleid nog uitgewerkt moet worden.

Mate waarin gebruik gemaakt wordt van het aanbod binnen de organisatie m.b.t. ecologische thema´s (beschrijving van het aanbod en % van de medewerkers dat deelnam)

Aanbod in het kader van ons programma (zie www.dekoer.be/programma). Deelname 80+ %

In de periode waarop het rapport betrekking heeft, werd het volgende gerealiseerd:

Duurzaamheid is een sleutelelement in de visie van de Koer. We zetten ons in voor een gezonde omgeving, sociale én economische duurzaamheid. Deze doelstellingen zijn doorheen dit beleidsplan geweven. In onze aanpak zijn we trouw aan onze identiteit. We streven op alle vlakken naar een duurzame werking, en denken en werken daar samen met alle stakeholders aan. We verspreiden duurzaamheidsbewustzijn in de werking en daarbuiten.

De Koer past een duurzame voedselstrategie toe: er wordt geen vlees gegeten en we werken enkel met lokale, ecologische en fairtrade producten. Daarover organiseren we workshops (o.a. een samenkooktraject met Velt!), om zo onze aanpak te verspreiden.

In ons aankoopbeleid laten we ons leiden door (sociale en ecologische) duurzaamheid. We werken maximaal met recuperatiemateriaal en proberen materiaal steeds een nieuw leven te geven. We organiseren daaromtrent ook publieke activiteiten (bvb. deze). Ook in de bouwspeelplaats en artistieke creatie maken we van hergebruik en circulair werken een besmettelijk spel.

Op het vlak van infrastructuur engageren we ons tot een duurzaamheidsplan op vlak van energiezuinigheid en afvalbeleid. Alle beslissingen worden getoetst aan een doelstelling van klimaatneutraliteit voor 2050. We meten ons energie- en waterverbruik en delen die gegevens.

We nemen een bestuursmandaat op in GreenTrack Gent en zijn en blijven actief in het netwerk. De Koer maakte een common good-balans op. Zo meten we onze bijdrage aan het common good en identificeren we verbeterpunten. In ons verhuurbeleid hebben we het project Spore Geven gerealiseerd, waarbij een instrument is ontwikkeld dat duurzaam gedrag aanspoort d.m.v. gedifferentieerde prijzen voor tijdelijke verhuur.

C3 Negatief aspect: In de hand werken van verspilling /dulden van milieuonvriendelijk gedrag

De Koer bevestigt dat ze geen verspilling van grondstoffen in de hand werkt en geen milieuonvriendelijk gedrag toelaat, (m.u.v. gebruik toegelaten verven, bouwmaterialen e.d.m. en sporadisch stoken van houtoven voor collectieve bakmomenten).

C4 Medezeggenschap en transparantie in de organisatie

We hechten veel belang aan het opzetten en onderhouden van een transparante structuur en open bestuursprocessen. Samen met de brede gemeenschap die bij de Koer betrokken is bouwen we de grondslagen van de werking uit, bepalen we de strategische doelstellingen en brengen we deze de komende jaren in de praktijk. Zo creëren we een stevige organisatorische onderbouw waarop de vele projecten en initiatieven kunnen bloeien.

Sinds de opstart werken we aan het verfijnen van de structuur en de organisatorische processen om de transparante werking en de verantwoordingsmechanismen tussen het dagelijks bestuur, de raad van bestuur, de algemene vergadering, de verschillende werkgroepen, het Koervolk en de andere stakeholders[2] te garanderen.

We zetten in op open communicatie; online op de website en op sociale media, in Gent en ruime omgeving met flyers en affiches, op de locatie met maandelijkse Forums waar het Koervolk bijeenkomt en twee maal per jaar met een open algemene vergadering. Zo vormen we de basis voor het vertrouwen van alle stakeholders én voor een maatschappelijk draagvlak. In de komende jaren werken we verder om het overleg, de beslissingen en de samenwerking transparant, leesbaar en toegankelijk te maken: we maken afspraken en verfijnen processen en structuren zodat het Koervolk in een levendig Forum en in gespecialiseerde werkgroepen gedurfde keuzes kan maken.

Welke belangrijke/kritische organisatiegegevens zijn makkelijk toegankelijk voor de medewerkers?

Alle niet-privacygevoelige gegevens.

Hoe worden leidinggevenden geselecteerd, geëvalueerd, ontslagen? Door wie?

Bij rekrutering wordt geselecteerd door bestuur, team, Koervolk en externe raadgevers. Rollen worden regelmatig geëvalueerd aan de hand van peerreviews. Op basis hiervan worden de rollen zo nodig herzien en vindt het jaarlijkse functioneringsgesprek tussen elk teamlid en 2 bestuurders plaats. Dat gesprek vormt de basis van een ontwikkelingsplan voor elk teamlid. Dette Van Zeeland begeleidt dit proces.

Welke belangrijke beslissingen kunnen de medewerkers democratisch of via consensus meebeslissen?

Behalve diegene die voorbehouden zijn aan het bestuur of de algemene vergadering: allemaal.

---

[2] We laten ons daarbij o.a. inspireren door de aanbevelingen voor goed bestuur in de social-profitsector en de cultuursector.

Welke ervaringen heeft de organisatie tot nu toe opgedaan met transparantie en medebeslissing?

In het personeelsbeleid van de Koer worden de principes van eerlijkheid en zorg t.a.v. het team in de praktijk gebracht. Tegelijk is het erop gericht een efficiënt, effectief, samenhangend en competent team samen te brengen, in een veilige, aangename werkomgeving met ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. De RvB fungeert als werkgever, en legt dus het personeelsbeleid vast en ziet toe op de uitvoering ervan. Ook bij rekrutering en selectie neemt de RvB de eindbeslissingen.

De opstart met beperkte middelen maakte het moeilijk om bovenstaande doelstellingen te realiseren, waardoor een aantal zaken met vallen en opstaan tot stand gekomen zijn. Daarbij hebben we gesteund op onze eigen ervaring, de RvB en externe expertise. De lessen die we geleerd hebben zijn verwerkt in het huidige personeelsbeleid en de stappen die we tijdens de beleidsperiode willen zetten.

Het team (op dit moment: 5 personen, 3 VTE) heeft een vlakke structuur, waarbij er geen hiërarchisch verband is tussen de teamleden onderling, maar waar gewerkt wordt volgens de principes van transparantie, accountability en gelijkwaardigheid. De taken en verantwoordelijkheden worden verdeeld in domeinen en rollen (geïnspireerd op de principes van Sociocracy 3.0). Mensen kunnen meer dan 1 rol opnemen, een rol kan gedeeld worden door meerdere personen.

De samenwerking in het team is gestoeld op bovenvermelde rolverdeling, waarbij we wekelijks afstemmen tijdens de teamvergadering (1-2u). Na een check-in volgt de kanban-standup. Dan bespreken we wat het hele team aanbelangt of waarover het hele team input moet geven. Over zaken die niet iedereen aanbelangen overleggen we afzonderlijk. We waken over de vergaderlast.

Verplichte indicatoren

Graad van transparantie bij belangrijke/kritische organisatiegegevens (schatting in %). 90%

Aandeel leidinggevenden dat aangesteld werd via consultatie/ medewerking/ medebeslissing van de medewerkers (in %). 100%

Aandeel beslissingen dat getroffen werd via consultatie/ medewerking/ medebeslissing van de medewerkers (in %). 90%

C4 Negatief aspect: Verhindering oprichting van een ondernemingsraad

De Koer bevestigt dat de oprichting van een ondernemingsraad niet verhinderd werd.

D1 Ethische klantenrelaties

De Koer bestaat voor de gemeenschap, gebruikers en bezoekers, niet omgekeerd. We zoeken niet naar klanten, maar nodigen organisaties en mensen uit als deelnemer, vrijwilliger, bezoeker, partner...

Hoe worden nieuwe klanten gewonnen en hoe worden vaste klanten verzorgd?

Er wordt zowel digitaal als analoog, intern als extern gecommuniceerd. We kiezen steevast voor een eerlijke, duidelijke, maar ook eigenzinnige aanpak. De communicatiemolen van de Koer wordt in goede banen geleid door communicatie medewerker Leontien Allemeersch en vormgever Jelle Martens.

Wat de externe online communicatie betreft, is er op de **website** (2000 actieve bezoekers) naast het programma met alle evenementen een aparte pagina met informatie over de verschillende projecten. De **Facebookpagina** haalt bijna de kaap van 9000 volgers. We maken evenementen aan die verband houden met Gedeelde Grond, deze worden steeds levendig gehouden én gepromoot als betaalde advertenties waar nodig.

Maandelijks versturen we een **nieuwsbrief** naar meer dan 4000 ingeschreven e-mailadressen. In de nieuwsbrief worden enkele projecten uitgelicht en aankomende evenementen aangekondigd. Daarnaast kondigen we de publieke momenten gekoppeld aan de acties aan op de **online kalender** UiT in Vlaanderen. Op het **Instagram** account (2400 volgers) posten we foto's en stories waarmee we onze volgers over de projecten op de hoogte houden. We posten er de evenementen en tonen de ontwikkeling van het project en delen een blik achter de schermen.

Op vlak van interne online communicatie hebben we een **mailinglijst** van meer dan 200 vrijwilligers, buren en sympathisanten die we via concrete mails gericht aanspreken en mobiliseren om naar de Koer te komen, om deel te nemen aan en mee te denken over de Gedeelde Grond acties en -projecten. Die lijst wordt tevens versterkt door een levendige, besloten **Facebookgroep 'Koervolk'** (260 leden) die de Koer 'achter de schermen' mee helpt organiseren.

Het stokpaardje van onze externe offline communicatie zijn de **flyfiches** die elke twee maand verspreid worden. Via het **drukwerk** besteden we aandacht aan de zichtbaarheid in de buurt, op culturele plekken en in het straatbeeld. We drukken tweemaandelijks 10.000 flyfiches met een overzicht van alle activiteiten die op strategische plekken in Gent, Antwerpen, Brussel, Kortrijk en Brugge verspreiden. Al het drukwerk wordt verzorgd door Graphius, een ecologische drukkerij. De verspreiding van het drukwerk gebeurt door Texmex affichage en de Post.

Daarnaast is er maandelijks een **forum** (gem. 40 personen) waarbij alle projecten en werkgroepen van de Koer elkaar vinden en waar de residenten actief aan deelnemen. Die bijeenkomst is de plek waar diverse groepen op en rond de Koer elkaar ontmoeten en kruisbestuiven. Gedeelde Grond wordt toegelicht en de ervaring leert dat die mondelinge overdracht 'wervend' werkt, een nieuw publiek aanspreekt én vrijwilligers mee mobiliseert als

‘**spokes(wo)men’** van de Koer en haar projecten. Voor elk forum wordt ook telkens een **rondleiding** georganiseerd om geïnteresseerden rond te leiden op de Koer en de werking van de organisatie toe te lichten.

Daarnaast blijven we inzetten op **onverwachte manieren om te communiceren** met de brede gemeenschap rond de Koer en het publiek. Zo installeerden we een **scherm** waarop filmpjes worden getoond die een blik geven achter de schermen, een **onthaalbord** aan de inkom, een **drankkaart** met extra info over de Koer en de vele projecten die hier lopen. De Koer bougeert in **verschillende culturele netwerken** waaruit verschillende relevante **samenwerkingsverbanden** voortvloeien. Deze zorgen ervoor dat verschillende groepen mensen zich ‘thuis’ voelen op de Koer én door een mondelinge toelichting ook hun weg vinden naar de werking

De Koer kiest tevens voor een **meerschalige geografische aanpak**. De Koer wil zich verankeren in de buurt en artistiek profileren op stedelijk en landelijk niveau. Die aanpak wordt weerspiegeld in onze communicatie. We stemmen de communicatie af op zowel de wijk en de stad als op Vlaanderen. Op **lokaal** niveau investeren we sterk in samenwerkingen met partners als Voem vzw, Trafiek, Averoes, vzw Jong … Naast sociale verankering bereiken we daarmee ook een breder publiek en worden we mee opgenomen in hun (buurtgerichte) communicatiemolen. Ook op **stedelijk** niveau gaan we belangrijke samenwerkingen aan. Zo zijn we onder andere mede-initiator van het ‘Tot in de stad!’-project waarmee we ons engageren om de samenwerking, reflectie en zichtbaarheid naar een hoger niveau te tillen. Verder werken we met tal van andere Gentse partners samen om de Koer ook van een degelijke stedelijke verankering te voorzien en proberen we waar mogelijk de residentiewerking daarbij te betrekken. Op **bovenlokaal** niveau investeren we eveneens in samenwerkingen en uitwisseling. Afgelopen jaar functioneerde de Koer bijvoorbeeld als één van de gidsen die Kunstenpunt wegwijs maakt in hun onderzoek naar de territoria van nieuwstedelijke creatie in Gent.

De **geïntegreerde transversale werking en communicatie** van de Koer werkt. We merken dat we als een inspirerende praktijk ervaren worden door verschillende Vlaamse culturele spelers. Onze nieuwsbrief, Facebookpagina en website en zo ook de residentiewerking (waarbij elke resident een apart, individueel segment heeft onder de residenten-pagina op de website) worden bezocht en gevolgd door actieve sleutelfiguren van het Vlaamse culturele veld. Het traject dat we afleggen, willen we delen met organisaties, overheden, onderzoekers en sleutelfiguren. We zien er dan ook op toe om de residentiewerking samen met onze andere projecten uitgebreid op de website toe te lichten. Dat heeft er al toe geleid dat we werden uitgenodigd om over onze praktijk te spreken bij onder andere Hart boven Hard, Trefdag Cultuur en een WIPCOOP bijeenkomst.

Links:
Website: http://dekoer.be/
Facebook: https://www.facebook.com/deKoerGent/
Instagram: https://www.instagram.com/dekoergent/
Nieuwsbrief vb.: https://mailchi.mp/7d29964c7816/maart-19?fbclid=IwAR1jwlQKQhxHR_CmCA2Iktd7RiS4f3PPSs-ETLxNwqAeZHyS9eUrttSxFPI

- Hoe garandeert de organisatie dat de belangen van de klant voorgaan op het eigen streven naar omzet?

Dit is deel van het DNA. We passen steeds ons eigen waardenkader toe. We bespreken prijszetting, aanbod en communicatie binnen team (met toetsing aan www.dekoer.be/grondslag) en zo veel mogelijk relevante stakeholders.

- Voor welke klantengroepen zijn de producten en diensten moeilijk toegankelijk? Wat wordt gedaan om de producten/diensten ook binnen het bereik van deze groepen te krijgen?

Mensen met een migratieachtergrond. Lager opgeleiden. Anderstaligen. Mensen met beperkte vrije tijd.

We proberen voor mensen die meewerken aan onze activiteiten steeds een faire vergoeding te voorzien, zodat (vrijwilligers-)inzet geen luxe hoeft te zijn.

Momenteel doen we al een hele reeks inspanningen om een diverser publiek te bereiken, maar is er nog geen concreet actieplan met meetbare indicatoren. Dit wordt opgenomen in de beleidsplanning, dat eind 2021 zal resulteren in een beleidsplan voor de komende 5 jaar. Dat neemt echter niet weg dat diversiteit op de agenda staat en we in elk aspect van de werking kijken naar mogelijkheden om een diverser publiek te bereiken. We proberen bewust drempels te detecteren en ze waar mogelijk weg te nemen om de site zo toegankelijk mogelijk voor een divers publiek te maken. Het wegnemen van drempels is een doorlopende oefening. Later dit jaar plannen we een drempel oefening om ook de minder voor de hand liggende drempels te detecteren en waar mogelijk aan te pakken. Uit deze oefening destilleren we een aantal prioriteiten en bijbehorende timing af, zodoende hopen we op korte of middellange termijn een aantal concrete acties waar te maken. Indien nodig zoeken we gerichte partners om deze doelstellingen te helpen waarmaken. (bvb. VOEM VZW, Refu Interim…).

Verplichte indicatoren

Overzicht van het budget voor marketing, verkoop, promotie (uitgaven voor maatregelen of campagnes)

Drukwerk: 6.000 eur/jaar
Verspreiding drukwerk (fiets/te voet): 2.400 eur/jaar
Online en offline advertenties: 1.000 eur/jaar
freelance medewerkers (vomgevers, beeldenmakers): 9.000 eur/jaar

Betalingswijze van de verkoopsmedewerkers: vaste en omzetafhankelijke delen in %

Geen omzetafhankelijke betaling/vergoeding van welke medewerker, freelancer of vrijwilliger dan ook.

Interne omzetdoelen van de kant van de organisatie: ja/nee

Ja, maar deze worden conservatief ingeschat om geen druk op medewerkers te leggen.

Aandeel van de omzet (in % van de productportfolios) dat door benadeelde klantengroepen gekocht/gebruikt wordt

tickets: 20%
dranken: 20%
zaalgebruik: 20%

In de periode waarop het rapport betrekking heeft, werd het volgende gerealiseerd:

Mogelijkheden voor verbetering:

- Inspraak in prijszettting beter structureren door duidelijk over kostencomponenten te communiceren.
- Bereik bij groepen die moeilijk toegang vinden tot de werking verbeteren.
- Fysieke toegankelijkheid verbeteren (handicap). Hiervoor is financiering verzekerd.

D1 Negatief aspect: Onethische promotie

Wij kunnen bevestigen dat er geen onethische promotie gevoerd werd.

D2 Samenwerking en solidariteit met medeorganisaties

De Koer kiest voor een meerschalige geografische aanpak. Ze wil zich sociaal verankeren in de buurt en artistiek profileren op stedelijk en landelijk niveau. Ook ambieert de Koer om als een 'pilootproject voor duurzame en gedeelde herontwikkeling' tot buiten de landsgrenzen opgemerkt te worden. De Koer kent vanuit haar unieke ontstaansgeschiedenis een voortdurende zoektocht naar leerrijke samenwerkingen en wil vanuit haar pilootfunctie vele partners inspireren. Door een actieve deelname aan het middenveld en contacten met geëngageerde sleutelfiguren hebben we een breed netwerk van sterke partnerschappen opgebouwd die de meerschalige doelstelling naar de praktijk vertalen. Zowel op wijk-, stedelijk-, Vlaams- als Europees niveau nemen we deel aan relevante overlegplatformen en gaan we samenwerkingsverbanden aan met partners met een inspirerende praktijk.(bvb Green Track, Gents Kunstenoverleg, netwerk 'Tot in de Stad', samenwerkingen muziek (Kraak, Democrazy…)

Doorheen de hele inhoudelijke werking wordt gestreefd naar solidaire samenwerkingen. Onbaatzuchtige hulp bieden we waar nodig; voor organisaties met voldoende financiële en organisatorische draagkracht werken we o.b.v. faire vergoeding of ruil. Winst maken op samenwerkingen is niet het doel (hoewel de bijdrage van financieel sterkere organisaties soms in een voor de Koer gunstigere verhouding ligt dan bij minder sterke organisaties; samen sterker is steeds het uitgangspunt).

Verplichte indicatoren

Hoeveel tijd en/of hulpbronnen worden geïnvesteerd in producten en diensten die geproduceerd worden in samenwerking met andere organisaties, in verhouding tot de totale investering van tijd en hulpbronnen voor de productie van alle producten en diensten van de organisatie? (in uren/jaar of als procentueel aandeel)

- 60%
- 3168 uur van het vaste team; inzet freelances, vrijwilligers etc. niet gekwantificeerd maar in gelijkaardige verhouding.

Hoeveel procent van de tijd wordt besteed aan samenwerking met volgende organisaties:

- organisaties die zich op dezelfde doelgroep richten in dezelfde regio: 20%
- organisaties uit dezelfde sector, met dezelfde doelgroep in een andere regio: 10%
- organisaties uit dezelfde sector in dezelfde regio, met een andere doelgroep: 30%

Hoeveel procent van de omzet wordt gerealiseerd door samenwerking met volgende organisaties:

Omzet is moeilijk te kwantificeren, aandeel totale activiteit in de werking wordt hierboven ingeschat

In welk van de volgende domeinen engageert de organisatie zich? (aantal: x/3)

- samenwerking met maatschappelijke initiatieven ter verhoging van de ecologische/ sociale/ kwalitatieve sectorstandaarden: JA

- actieve bijdrage ter verhoging van de wettelijke standaarden binnen de sector (responsible lobbying): verwaarloosbare responsible lobbying, hoewel we onze waarden wel uitdragen en eventuele problemen waar mogelijk ad hoc aankaarten bij beleidsmakers).
- medewerking aan initiatieven ter verhoging van de ecologische/ sociale/ kwalitatieve sectorstandaarden: JA
-

Hoeveel arbeidskrachten/manuren worden besteed aan organisaties
- uit andere sectoren, om deze organisaties tijdelijk te ondersteunen?
- uit dezelfde sector, om deze organisaties tijdelijk te ondersteunen?

Totaal: 120-180 uur / jaar

Hoeveel opdrachten worden besteed aan medeorganisaties
- uit andere sectoren, om deze organisaties tijdelijk te ondersteunen?
- uit dezelfde sector, om deze organisaties tijdelijk te ondersteunen?

(%-aandeel in verhouding tot totaal aantal opdrachten)

Niet te kwantificeren

Hoeveel financiële middelen worden besteed aan organisaties
- uit andere sectoren, om deze organisaties tijdelijk te ondersteunen?
- uit dezelfde sector, om deze organisaties tijdelijk te ondersteunen?

(totale som, procentueel aandeel van omzet/winst)

Niet te kwantificeren

Mogelijkheden voor verbetering:
- Meer responsible lobbying
- Openbaar toegankelijk kader voor samenwerkingen en nieuwe initiatieven
- Meer neerschrijven, communiceren en uitdragen van onze aanpak: “We make ideas, we don’t claim them”
- Materiaal delen

D2 Negatief aspect: Misbruik van de marktmacht ten opzichte van medeorganisaties

De Koer kan bevestigen dat ze absoluut geen schadelijk gedrag tegenover medeorganisaties stelt en geen medeorganisaties in diskrediet brengt

D3 Ecologische impact door gebruik en verwijdering van producten en diensten

Hoe groot is de milieu impact van de producten en diensten die de organisatie aanbiedt, absoluut en in vergelijking met bestaande alternatieven met vergelijkbaar nut?

We minimaliseren deze impact door onze manier van werken. Dit strekt zich uit over aankoopbeleid van dranken, gedifferentieerde prijsstelling i.f.v. duurzaamheid bij verhuur (www.dekoer.be/spore-geven), tot maximaal aankopen van tweedehandsmateriaal en zorg voor materiaal. Bezoekers moedigen we aan om per fiets, te voet of OV te komen (er is geen parkeerplaats voor auto's) voorzien. D.m.v. betrokkenheid bij netwerk Green Track Gent blijven we op de hoogte van best practices, andere voorbeelden en verbetermogelijkheden. Qua ecologische impact van onze activiteiten leunen we aan bij de best-in-class.

Met welke strategieën en maatregelen wordt de milieu impact gereduceerd die ontstaat door het gebruik en de afvoer van de producten en diensten?

Inzet op hergebruik materialen. Zorg voor materiaal. Aankoopbeleid met uitgesproken aandacht voor duurzaam, lokaal, fair. (Te implementeren) maatregelen voor reductie energiegebruik, betere waterhuishouding.

Ook gebruikers worde via "Spore geven" bewust gemaakt, waarbij gebruikers van de ruimte gestimuleerd worden om duurzame keuzes te maken m.b.t. alle relevante aspecten van de Common Good Matrix.

Onze medewerkers en vrijwilligers zijn zelf doordrongen van onze waarden en dragen deze daardoor ook over aan gebruikers op volgende manieren: samen werken aan een duurzame, biodiverse tuin (zie https://dekoer.be/de-tuin/)

Door activiteiten als koken met voedseloverschotten te organiseren worden gebruikers en Koervolk bovendien gestimuleerd om ook thuis aan de slag te gaan met de praktische uitwerking van onze visie (zie https://dekoer.be/projecten/koervoer/).

Ook bij het bouwen benadrukken we het circulair bouwen, en betrekken we deelnemers aan onze Koervolk-bouwweken bij zowel het plannen en denken over een circulaire aanpak als bij de uitvoering. Deze kennis en skills kunnen ze vervolgens elders delen en toepassen (zie https://dekoer.be/herontwikkeling/)

Bij gebruikers die een evenement organiseren kan er enkel drank van de Koer worden gebruikt (zijnde lokaal/fair/ecologische dranken en kraantjeswater). We stimuleren vegetarische maaltijden en ontraden ten sterkste het gebruik van wegwerplmateriaal door onze eigen keuken en servies ter beschikking te stellen. Gebruikers mogen enkel de ecologisch aangekochte schoonmaakproducten van de Koer gebruiken.

Hoe zijn *consistency, efficiency* en *sufficiency* (cf. *green economy*) in het organisatiemodel verankerd?

Zie www.dekoer.be/grondslag, die geïmplementeerd en uitgedragen wordt doorheen de werking. In onze werking ligt de nadruk op verbinding, ervaring, en gemeenschap, niet op consumptie.

- Door welke strategieën en maatregelen wordt een matig gebruik, of beter nog een sufficiënt gebruik van de producten en diensten gestimuleerd?

cf. hierboven

- Hoe wordt een matig gebruik in de communicatie met klanten aangemoedigd?

De waarden van de Koer worden uitgedragen in de communicatie en samenwerkingen. Dit betreft zowel 'klanten' (bezoekers, deelnemers, gebruikers…) als medewerkers, freelancers en stakeholders. De inspanningen kunnen consistenter en duidelijker georganiseerd worden.

Mogelijkheden voor verbetering:

- communicatie over aanpak
- gebouw: uitvoeren plannen
- meten afval, meten en displayen elektriciteitsverbruik

D3 Negatief aspect: Bewust negeren van buitensporige ecologische impact

De Koer kan bevestigen dat ze geen buitensporige ecologische gevolgen bewust aanvaardt.

D4 Klantenparticipatie en producttransparantie

We hechten veel belang aan het opzetten en onderhouden van een transparante structuur en open bestuursprocessen. Samen met de brede gemeenschap die bij de Koer betrokken is bouwen we de grondslagen van de werking uit, bepalen we de strategische doelstellingen en brengen we deze de komende jaren in de praktijk. Zo creëren we een stevige organisatorische onderbouw waarop de vele projecten en initiatieven kunnen bloeien. In het afgelopen jaar hebben we hard gewerkt aan het verfijnen van de structuur en de organisatorische processen om de transparante werking en de verantwoordingsmechanismen tussen het dagelijks bestuur, de raad van bestuur, de algemene vergadering, de verschillende werkgroepen, het Koervolk en de andere stakeholders te garanderen. We zetten in op open communicatie; online op de website en op sociale media, in Gent en ruime omgeving met flyers en affiches, op de locatie met maandelijkse Forums waar het Koervolk bijeenkomt en twee maal per jaar met een openbare algemene vergadering. Zo vormen we de basis voor het vertrouwen van alle stakeholders én voor een maatschappelijk draagvlak. In de komende jaren werken we verder om het overleg, de beslissingen en de samenwerking transparant, leesbaar en toegankelijk te maken: we

maken afspraken en leggen processen en structuren vast zodat het Koervolk in een levendig Forum en in gespecialiseerde werkgroepen gedurfde keuzes kan maken.

Welke concrete inspraakmogelijkheden en medebeslissingsrechten hebben klanten en hoe wordt daarover gecommuniceerd?

Open forums, publiek aangekondigde en toegankelijke AVs (zie ook hoger), brede vrijwilligerswerking, mogelijkheid om eigen initiatieven op te zetten binnen de werking. Toepassing Pay what you can-model. Communicatie: zie vraag D1 1.

Wordt gevolg gegeven aan impulsen van klanten voor sociaal-ecologische verbetering van de producten en diensten?

Ja, maar deze worden wat dit onderwerp betreft nog niet op een gestructureerde manier bevraagd of verzameld.

Welke productinformatie is openbaar toegankelijk (ingrediënten/bestanddelen, waardeketen (Eng. *value chain*), ecologisch relevante informatie, prijsbepaling)?

Dit rapport zal publiek toegankelijk gemaakt worden. O.g.v. ingrediënten zijn stappen te zetten (ook allergenen bij voedsel). Over prijszetting kan en moet duidelijker gecommuniceerd worden, hoewel over de grote lijnen van de financiën publiek toegankelijk zijn (jaarverslag) en op de (publiek toegankelijke) AV, en via het verslag van de AV, naar een breed publiek worden openbaar gemaakt.

Verplichte indicatoren

Aantal innovaties waardoor producten en diensten op sociaal-ecologisch vlak verbeterd zijn, gerealiseerd door medewerking van klanten

Als we klanten opvatten als deelnemers, vrijwilligers en andere stakeholders is dit een doorlopend proces waarin continu kleinere of grotere verbeteringen doorgevoerd worden.

Aandeel producten met openbaar gemaakte ingrediënten/bestanddelen (in % van de omzet)
80%

Aandeel producten en diensten met openbaar gemaakte prijscomponenten (in % van de omzet)
0%

Mogelijkheden voor verbetering:

- structureel stakeholders (waaronder klanten) bevragen voor sociaal-ecologische verbeteringen.
- Structureel transparante info verspreiden over prijscomponenten en prijszetting.
- Kader verduidelijken: prijszetting verhuur, dranken… Online. Wat kan niet?

D4 Negatief aspect: Niet openbaar maken van gevaarlijke stoffen

De Koer bevestigt dat de producten geen gevaarlijke stoffen bevatten die schadelijk zijn voor de klanten en het milieu, en dat er ook geen schadelijke nevenwerkingen ontstaan bij een juist gebruik van de producten.

E1 Nut en maatschappelijke impact van producten en diensten

Introductie: de Grondslag van de Koer (www.dekoer.be/grondslag)

De Koer is een fijnschalige, multidisciplinaire, artistieke en sociale werking in het midden van de Brugse Poort te Gent. De Koer maakt plek voor experiment en inspireert tot spel, reflectie en actie. De plek is collectief, duurzaam en voortdurend onaf.

De Koer is een plek waar serieus gespeeld wordt met ideeën, met de ruimte en met methodieken. De Koer is een speelplek: een uitvalsbasis voor creativiteit en spontaniteit, waar mensen al dan niet doelgericht kunnen proberen, experimenteren, steeds opnieuw beginnen en voortdurend de spelregels veranderen en heruitvinden. Spel is in de Koer een middel voor emancipatie en een prikkelende en laagdrempelige werkwijze. In het spel zoeken we verbinding in diversiteit. We maken verbeeldingen werkelijk.

De Koer is duurzaam en draagt zorg voor de ruimte, de omgeving, haar partners en gebruikers. De Koer is nooit af, en bouwt daartoe een open, transparante, flexibele en co-creatieve structuur uit die de plek duurzaam, levendig en relevant houdt. De Koer streeft naar een solidaire, diverse, duurzame en ethisch verantwoorde praktijk en wil die besmettelijk maken.

De Koer is een autonome en kritische plek waar mee gesleuteld wordt aan de vormgeving van onze samenleving. De Koer biedt als denkplek een forum aan ‘het politieke’: in het opdoen van inzichten van elkaar, in de praktijk van besluitvorming in de Koer, in de reflectie over de maatschappelijke ordening en in initiatieven om die bestaande orde een andere richting te geven. De Koer waakt daarbij over een interactieve, collectieve en kritische dialoog, die vorm krijgt vanuit de praktijk en die zich bewust is van ongelijke maatschappelijke posities, van verschillende belangen en van bestaande machtsstructuren.

De Koer is collectief goed, een open plek die gemaakt, gedragen en verbeeld wordt door de gemeenschap. De Koer is een gemeenplek die verbindt en voor iedereen leesbaar en toegankelijk wil zijn. De Koer brengt verschillende generaties, groepen en culturen samen en bouwt vanuit de plek aan gemeenschappen.

Welke van de negen basisbehoeften worden vervuld door de producten/diensten van de organisatie?

- levensonderhoud/gezondheid/welbevinden
- bescherming/veiligheid
- affectie/liefde
- begrip/empathie
- participatie/geborgenheid
- inspiratie/ontspanning
- creatief werk
- identiteit/zin
- vrijheid/autonomie

Welke van de producten/diensten zijn slechts luxeproducten of statussymbolen en kunnen makkelijk vervangen worden door goedkopere producten met een kleinere milieu-impact die volstaan voor een eenvoudig, goed leven?

Geen

Hoe komen de producten/diensten de persoonlijke ontplooiing of de gezondheid van mensen ten goede?

de Koer is een organisatie die haar werking organiseert als een common. Door een brede inspraak in de werking te verzekeren, zorgen we er voor dat we mensen toelaten hun sterktes, interesses of passies in te zetten en te ontplooien bij het vormgeven van activiteiten, organisatie en werking. Het vaste team, het bestuur en de AV spelen daarbij een faciliterende rol.
De activiteiten zelf zijn steeds gericht op cultuur en/of verbinden (zie www.dekoer.be/programma).

Welke maatschappelijke/ecologische problemen (regionaal of globaal) worden door de producten/diensten opgelost of verminderd? (cf. de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN, zie uitgebreidere informatie online)

De Koer zet doorheen de hele werking in op zowel maatschappelijke als ecologische duurzaamheid.

- No poverty: gedifferentieerd prijsbeleid (Uitpas of pay what you can), democratische consumptie- en huurprijzen. Fair practice beleid wat betreft verloning medewerkers en freelancers. Streven naar financiële of andere vergoeding van inzet door vrijwilligers.
- Zero Hunger: focus op (mensen leren) koken met voedselresten, bewaartechnieken, samen eten als centraal aspect in de werking, zowel met publiek als vrijwilligers/deelnemers. Vegetarisch is de regel.
- Good Health & Wellbeing: zorgzaamheid voor veilige werkomgeving vaste, losse medewerkers, vrijwilligers en bezoekers. Welbevinden d.m.v. kwalitatieve vrijetijdsbesteding in publieksaanbod en focus op participatie en verbinding in organisatie werking & vrijwilligerswerking.
- Quality Education: /

- Gender Equality: genderevenwicht in bestuur, werking, vast team voor genderevenwicht. We benadrukken dit streven vis-à-vis stakeholders. In programmatie muziek is evenwicht een grotere uitdaging, maar na 5 jaar programmeren slagen we er in dat te bereiken. Ook op vlak van samenwerkingen is gender een aandachtspunt (bvb. coproducties met Girls Go Boom).
- Clean Water & Sanitation: In het kader van de vernieuwbouwing van een deel van de site wordt een waterplan uitgewerkt dat inzet op gebruik van regenwater waar mogelijk, ontharding en insijpeling. Er wordt een verticale tuin en en groendak aangelegd.
- Affordable & clean energy: we werken aan een plan om zonnepanelen te plaatsen en de opgewekte energie te delen met onze huurders (winkel, kantoren, appartement).
- Decent work & economic growth: we passen een fair belonings-/vergoedingsbeleid toe in alle geledingen van de organisatie. Zie https://www.juistisjuist.be/en/participate/. We zorgen voor economische groei door door focus op efficiëntie binnen de organisatie en het besteden van een zo groot mogelijk deel van de omzet aan de vergoeding van mensen. In het aankoopbeleid kiezen we voor leveranciers met een lokale verankering en lokale economiche impact.
- Industry/innovation/Infrastructure: we organiseren onze infrastructuur als een common en stellen ze maximaal ter beschikking van organisatie waarvan de werking overlapt met onze grondslag (zie www.dekoer.be/grondslag)
- Reduced inequalities: cf. Gender equality & Decent work & economic growth: dit beleid passen we ook toe met intersectionele focus. Hierin staan we nog minder ver.
- Sustainable cities & communities. We hebben een sterke focus op onze buurt en dragen daarin bij aan community building. We versterken kennis over o.a. duurzame voeding, waterbeheer, hergebruik van bouwmaterialen, DIY-bouwen. We plannen op onze site features (groendak, waterinsijpeling, ontharde tuin, zonnepanelen) die het urban heat island effect counteren en bijdragen aan biodiversiteit.
- Responsible production & consumption: vegetarisch voedsel, koeken met voedselresten, bewust aankoopbeleid en menu, circulair bouwen.
- Climate action: cf. hierboven; inzet netwerk ‘Green Track gent’
- Life below water: /
- Life on land: stadslandbouw, biodiversiteits-vriendelijke tuin, groendak, groengevel.
- Peace, Justice, Strong institutions: fair beloningsbeleid met focus op opbouw sociale rechten en betalen van gepaste sociale bijdragen.
- Partnerships for the goals. We zoeken in onze partnerschappen naar organisaties die onze bijdrage aan de SDG’s versterken en dragen onze aanpak uit zodat die besmettelijk wordt.

Verplichte indicatoren

Maatschappelijke bijdrage in % van de totale omzet:

1. Aandeel producten/diensten dat:
   - basisbehoeften dekt — 100 % van de totale omzet
   - luxeproduct/statussymbool is — 0 % van de totale omzet
2. Aandeel producten/diensten dat bijdraagt tot:
   - ontplooiing/gezondheid van de mensen — 90-95 % van de totale omzet (alle omzet, m.u.v. alcohol)
   - gezondheid van de planeet/biosfeer — 10 % van de totale omzet
   - oplossing/vermindering van maatschappelijke/ecologische problemen (cf. de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN) — 90-95 % van de totale omzet
3. Aandeel producten/diensten met:
   - meervoudig of enkelvoudig nut — 90-95% van de totale omzet
   - belemmerend/pseudo-nut — 0 % van de totale omzet
   - schadelijk effect — 5-10% van de totale omzet

In de periode waarop het rapport betrekking heeft, werd het volgende gerealiseerd:

- We voorzien een diverse kaart met ruim aanbod NA en laag-alcoholische dranken.

Mogelijkheden voor verbetering:

- betere aanpak rond beperken schadelijk alcoholgebruik

E1 Negatief aspect: Mensonwaardige producten en diensten

We bevestigen dat geen mensonwaardige producten of diensten geproduceerd of verkocht worden, behalve wat betreft de verkoop van alcoholische dranken.

E2 Bijdrage aan de gemeenschap

Welke directe materiële bijdrage levert de organisatie aan de gemeenschap (bv. onder vorm van winstbelastingen, loonsomafhankelijke lasten en bijdragen aan de sociale zekerheid)? Welke directe materiële ondersteuningen (bv. toelagen, subsidies) ontvangt de organisatie anderzijds?

Belastingen: 11.000 eur/jaar
Sociale bijdragen: 20.000 eur/jaar

Subsidies: 250.000 eur/jaar (120.000 Vlaanderen, 100.000 Stad Gent, 30.000 andere)

Hoeveel geld, grondstoffen en arbeidsinzet van de kant van de organisatie gaan naar vrijwillig maatschappelijk engagement? Op welke manier heeft de organisatie zelf baat bij deze activiteiten?

Maatschappelijk engagement is ons maatschappelijk doel. De brede vernetwerking van de organisatie maakt onze werking sterker en duurzamer. Na een aantal jaren van verlies tijdens de opstart boeken we nu doorgaans een bescheiden winst waarmee we voorzieningen en buffers aanleggen die de organisatie schokbestendig maken.

Welke duurzame veranderingen veroorzaken de vrijwillige activiteiten van de organisatie?

Er is geen onderscheid tussen wel/niet vrijwillige activiteiten van de organisatie. Duurzame verandering veroorzaakt door de werking: cf. elders

Hoe zorgt de organisatie ervoor dat illegitieme belastingontwijking, corruptie en negatieve lobbypraktijken niet in de hand gewerkt respectievelijk verhinderd worden?

Door met verantwoordelijke leveranciers te werken en ons hier zelf krachtig tegen uit te spreken.

Verplichte indicatoren

- Totale inkomsten: 380.000 euro/jaar
- Totale belastingen, zoals:
    - effectief betaalde winstbelastingen (inkomstenbelasting, vennootschapsbelasting): 11.000 eur/jaar
    - loonafhankelijke belastingen en werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid: 20.000 eur/jaar
    - som van de inkomstenbelasting en de sociale-zekerheidsbijdragen van de in loondienst tewerkgestelde medewerkers
- Subsidies: alle subsidies en stimuleringsmaatregelen ten voordele van de organisatie
  Subsidies: 250.000 eur/jaar (120.000 Vlaanderen, 100.000 Stad Gent, 30.000 andere)
- Toegevoegde waarde: 130.000 euro
- Netto belastingquote (%): totale belastingen min subsidies tov de toegevoegde waarde: -170%

- Financiële inzet en vrijwillige prestaties voor de gemeenschap, na aftrek van het voordeel dat de organisatie heeft dankzij deze inzet (in % van de omzet en van de totale jaarlijkse arbeidstijd): 100% of 0%

E2 Negatief aspect: Illegitieme belastingvermijding

De Koer bevestigt dat ze niet op illegitieme wijze belastingen ontwijkt of een correcte belasting van de winst bemoeilijkt en zo geld aan de gemeenschap onttrekt.

E2 Negatief aspect: Onvoldoende corruptiepreventie

Wij bevestigen dat de Koer geen praktijken voert die corruptie in de hand werken en dat alle lobbypraktijken publiek gemaakt worden.

E3 Reductie van de ecologische impact

Welke negatieve milieueffecten hebben de productie- en bedrijfsprocessen (onder de vorm van emissies, geluidsoverlast, afval, consumptiegoederen, en energie-, water- en stroomverbruik)?

emissies: verwarming op gas, sporadisch gebruik houtoven (hierbij ook geurhinder), leveringen door leveranciers per vrachtauto (eigen transport vnl. per (bak)fiets), voorziene stofhinder bij bouwwerf.
geluidsoverlast: publieksactiviteiten en muziekoptredens. Beleid is om vanaf 10u stil te zijn. We plannen hierop ongeveer 12 voorziene uitzonderingen per jaar (minder dan vergund in omgevingsvergunning).
afval: we proberen afval te beperken door maximale inzet op hergebruik. We composteren op de site. Van de reststromen is een selectieve ophaling met het oog op recycling. Materiaal dat nog bruikbaar is maar dat we zelf niet nodig hebben bieden we aan andere organisaties aan.
EGW: het oude gebouw zorgt voor relatief hoog primair energieverbruik. We zijn gestart met een begeleid traject om dit te verminderen; vernieuwbouwing zal gevoelige verbetering betekenen o.g.v. verbruik aardgas voor verwarming.

Welke gegevens over de significante milieueffecten (milieurekeningen) worden verzameld en publiek gemaakt?

Verzameld: gebruik EGW.

Publiek gemaakt: geen, behalve het delen van gegevens over energieverbruik via Green Track Gent, dat jaarlijks een publiek rapport maakt en vergelijkt met peers in de sector.

Hoe worden milieueffectgegevens publiek gemaakt?

We delen gegevens energieverbruik via Green Track gent, dat jaarlijks een publiek rapport maakt en vergelijkt met peers in de sector. Dit rapport zal publiek gemaakt worden.

Verplichte indicatoren
Afhankelijk van de activiteit van de organisatie dient over volgende relevante factoren gerapporteerd te worden:

- Emissie van broeikasgassen in kg 16000 kg, o.b.v. eigen transport en energieverbruik. Aangekochte producten en materialen: emissie onbekend.
- Transport (ook in CO_2-equivalent) in km en kg CO_2 vliegreizen: 500 kg CO2eq (wordt gecompenseerd) - inschatting
- Benzineverbruik (ook in CO_2-equivalent) in liter en kg CO_2
  - 150l diesel, 396 kg. - inschatting
- Stroomverbruik (ook in CO_2-equivalent) in kWh en kg CO_2 15000 kWh/jaar, 0 kg CO2
- Gasverbruik (ook in CO_2-equivalent) in kWh en kg CO_2 8500 kWh, 7000 m2, 14500 kg CO2
- Energie voor verwarming (in relatie tot de respectievelijke gemiddelde temperatuur) in kWh/°C 7.136 KwH/°C

- Verbruik van drink- en regenwater in m^3 150 m3 drinkwater
- Chemicalienverbruik (giftig, ongiftig) in kg ?
- Papierverbruik in kg?
- Inzet van andere verbruiksmaterialen in kg ?
- Gebruik van kunstlicht in lumen en kWh ?
- Emissies van gevaarlijke stoffen in kg verwaarloosbaar

De individuele meetwaarden dienen omgerekend te worden naar voor de organisatie relevante kengetallen (bv. kg CO_2 per medewerker; relatie tot de omzet). Deze kunnen dan gebruikt worden om de behaalde reductie binnen de organisatie op te volgen.

Dit is niet haalbaar voor een organisatie van onze schaal.

In de periode waarop het rapport betrekking heeft, werd het volgende gerealiseerd:

- Infrastructuur: vernieuwen ramen (dubbele beglazing), gedeeltelijke relighting, aparte tellers installeren voor EGW voor de meeste huurders, één verwarmingsketel werd vervangen door gascondensatieketel, gedeeltelijke ontharding, aanleg tuin, gegevens verzamelen via EnergieID.be
- Gebruikers: project Spore Geven (https://dekoer.be/spore%20geven/), bewustmaking in interactie met team, beperking nachtelijke feesten
- Eigen werking: voedselstrategie (lokaal, bio, fair, vegetarisch, voedselresten), aankoopbeleid, hergebruik materiaal, materialenbib (bouwmateriaal en werktuigen dat kunstenaars, buurtbewoners en partners kunnen gebruiken, en dat permanent ter beschikking staat voor activiteiten op de site), vervoerbeleid, beperkter nachtgebruik.
- Opmaak vernieuwbouwplan, verzamelen financiering (inclusief FoCI energiebesparende investering & groendak).
- Netwerk: Green Track (bestuursrol)

Mogelijkheden voor verbetering:

- uitvoeren vernieuwbouwplannen, met name o.g.v. energie en water
- betere rapportering (afval, materialen…) en publiek maken ervan
- afvalreductie (incl. elimineren single use non-organisch materiaal)
- CO2-impact vervoer verder verminderen.
- intensiever gebruik infrastructuur
- delen gegevens met stakeholders en individuele en collectieve verbetermogelijkheden benoemen, verzamelen, aanmoedigen en implementeren.

E3 Negatief aspect: Inbreuken tegen milieuvoorschriften en buitensporige milieu-impact

Wij bevestigen dat we geen inbreuken maken op de milieuwetgeving en het milieu niet buitensporig belasten.

In de periode waarop het rapport betrekking heeft, werd het volgende verbeterd:
Geluidsoverlast werd (quasi) geëlimineerd.

E4 Transparantie en maatschappelijke medezeggenschap

We hechten veel belang aan het opzetten en onderhouden van een transparante structuur en open bestuursprocessen. Samen met de brede gemeenschap die bij de Koer betrokken is bouwen we de grondslagen van de werking uit, bepalen we de strategische doelstellingen en brengen we deze de komende jaren in de praktijk. Zo creëren we een stevige organisatorische onderbouw waarop de vele projecten en initiatieven kunnen bloeien.
Sinds de opstart werken we aan het verfijnen van de structuur en de organisatorische processen om de transparante werking en de verantwoordingsmechanismen tussen het dagelijks bestuur, de raad van bestuur, de algemene vergadering, de verschillende werkgroepen, het Koervolk en de andere stakeholders te garanderen.
We zetten in op open communicatie; online op de website en op sociale media, in Gent en ruime omgeving met flyers en affiches, op de locatie met maandelijkse Forums waar het Koervolk bijeenkomt en twee maal per jaar met een open algemene vergadering. Zo vormen we de basis voor het vertrouwen van alle stakeholders én voor een maatschappelijk draagvlak. In de komende jaren werken we verder om het overleg, de beslissingen en de samenwerking transparant, leesbaar en toegankelijk te maken: we maken afspraken en verfijnen processen en structuren zodat het Koervolk in een levendig Forum en in gespecialiseerde werkgroepen gedurfde keuzes kan maken.

Welke belangrijke of kritische informatie wordt verzameld voor de maatschappelijke stakeholders en hoe wordt daarover gecommuniceerd (omvang en mate van detail, soort publicatie, toegankelijkheid voor het publiek)?

Het ECG-rapport wordt publiek gemaakt.

Het publiek jaarverslag omvat info over werking, verhuur, team, bestuur, cijfers, bezoekersaantallen, …
Zie https://dekoer.be/team/ voor de jaarverslagen.

AVs met presentatie cijfers is publiek toegankelijk.
Alle medewerkers hebben toegang tot alle details van cijfers, boekhouding. Leden eveneens, zij het op vraag.

Werkgroepen die projecten vormgeven hebben transparante deelbegrotingen.

Hoe kunnen burgers in dialoog treden met de organisatie en hoe kunnen maatschappelijke stakeholders hun legitieme belangen behartigen tegenover de organisatie?

- We informeren algemeen via een website, nieuwsbrief en social media, en specifiek de buurtbewoners d.m.v. een maandelijks gebuste flyer. Hierin zijn contactgegevens opgenomen.
- Maandelijks is er een open forum waarop medewerkers, vrijwilligers werkgroepen en alle geïnteresseerden welkom zijn en elkaar en het team vragen kunnen stellen.
- De AV is publiek toegankelijk.
- Omtrent de bouwplannen worden infomomenten georganiseed.
- We staan in regelmatig contact met de stadsadministratie.
- AV's zijn publiek aangekondigd en toegankelijk.
- We plannen na corona wekelijks minstens een halve dag waarop mensen kunnen binnenwandelen, meewerken en het team aanspreken.
- Na activiteiten met vrijwilligers is er meestal een afsluitend debrief-moment waarop verbeterpunten, problemen, te behouden zaken… ter sprake gebracht kunnen worden.
- Voor het vaste team worden regelmatig begeleide intervisies georganiseerd zodat issues in een veilige context ter sprake gebracht kunnen worden.

Hoe worden de uitkomsten van deze dialogen gedocumenteerd en hoe wordt er rekening mee gehouden bij de besluitvorming?

In het algemeen wordt overleg gedocumenteerd en worden informele contacten wekelijks besproken en genotuleerd op overleg van het vaste team.
Voor wat betreft de open forums en overleg Koervolk: wie www.koervolk.be.

Verplichte indicatoren

Publicatie van een Common Good rapport of een gelijkwaardig rapport

Na afwerking van onderhavig rapport wordt het gepuliceerd op de website.

Aandeel medebeslissingen door de stakeholders (in % van de relevante beslissingen, opgesomd volgens graad van medebeslissing)

50%: d.m.v. betrokkenheid werkgroepen, input fora, medewerking aan dossiers, programmatie; d.m.v. samenwerkingsverbanden bij andere organisaties.
50%: bestuur, team, trekkers werkgroepen.

In de periode waarop het rapport betrekking heeft, werd het volgende gerealiseerd:

- Organisatie werkgroepen, betere communicatie over manieren om betrokken te geraken, vernieuwen en diversifiëren bestuur, AV en Koervolk.

Mogelijkheden voor verbetering:

- beschrijven inspraakmogelijkheden en processen voor medebeslissing op alle niveaus van organisatie en werking
- diversiteit van team, AV, bestuur en werkgroepen vergroten.

E4 Negatief aspect: Transparantie tegenwerken en bewust onjuiste informatie verspreiden

Wij bevestigen dat we geen onjuiste informatie verspreiden over onze organisatie en stellen geen maatschappelijke fenomenen in een verkeerd daglicht stelt.

Vooruitzicht

Kortetermijndoelen

Welke kortetermijndoelen heeft de organisatie bij het in praktijk brengen van de *Economy of the Common Good* (termijn van 1-2 jaren)?

Op alle parameters niveau gevorderd halen.

Langetermijndoelen

Welke langetermijndoelen heeft de organisatie bij het in praktijk brengen van de *Economy of the Common Good* (termijn van 3-5 jaren)?

Op alle parameters niveau ervaren halen.

Procesbeschrijving ECG-balansopstelling

Wie was betrokken bij de opstelling van de ECG-balans/het ECG-rapport van de organisatie? Welke stakeholders waren betrokken? (naam, positie/connectie met de organisatie)

- Intern: zakelijk coördinator: Jef Seghers

Hoeveel manuren werden hieraan besteed?

- 160

Hoe werd de balans/het rapport intern gecommuniceerd?

- Intranet, teamoverleg.

Datum: 19-02-2022