

IMPACT

Bij Brouwerij De 7 Deugden staat impact voorop. Onze doelstelling is: werkgelegenheid creëren voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en andere werkgevers inspireren om ook ruimte te geven aan mensen die niet aan de standaard-norm voldoen.

Toelichting:

Veel mensen staan maatschappelijk aan de kant omdat ze niet in staat zijn om een reguliere functie te vervullen. Toch zijn deze mensen meestal best in staat om werkzaamheden te verrichten die nodig zijn om een bedrijf draaiende te houden. Waarom komen ze dan toch niet aan de bak?

- Werkgevers zoeken mensen die een functie kunnen vervullen conform de bijbehorende functiebeschrijving. Dat is voor mensen met bijvoorbeeld hersenletsel autisme vaak een stap te ver. Ze kunnen een aantal van de taken prima vervullen, maar niet het geheel, bijvoorbeeld omdat ze de complexiteit niet aankunnen, het organiserend en coördinerend vermogen missen of eenvoudigweg het tempo niet kunnen halen om alle onderdelen van de functiebeschrijving in de voorgeschreven tijd uit te voeren.
- Werkgevers zijn bang dat mensen met een beperking te veel begeleiding vereisen.
- Werkgevers zijn bang dat mensen met een beperking een hoog ziekteverzuim kennen.
- Er is altijd iemand te vinden die de functie beter kan vervullen.

Waarom willen wij deze mensen toch een baan geven? Ze hebben een uitkering en permanent vakantie. Prima toch?

- Werkloosheid heeft een aantal nare gevolgen:
 - o Vaak wordt het sociale leven van langdurig werklozen erg mager
 - o Werkloze mensen voelen zich vaak nutteloos, verliezen gevoel van eigenwaarde en worden daardoor vatbaarder voor depressies
 - o Voor mensen met een beperking gelden deze bezwaren vaak in nog sterkere mate: hun handicap leidt sowieso al vaak tot onzekerheid en frustratie, hetgeen alleen maar versterkt wordt als ze wel een baan zoeken maar voortdurend afgewezen worden.
- Hoe meer mensen hun eigen inkomen kunnen verdienen, hoe minder ze een beroep doen op uitkeringen. En hoe meer ze een gevoel van eigenwaarde kunnen ontwikkelen.
- Als mensen een aantal dagen per week werken, krijgen ze ritme en regelmaat terug in hun leven. Ze hebben dan in elk geval een aantal dagen per week een reden om uit bed te komen. Zo'n leven is actiever, gezonder en prettiger.
- Op het werk hebben mensen automatisch een sociale omgeving die ze stimuleert en het gevoel geven ergens bij te horen.
- Op het werk kunnen mensen laten zien wat ze wél kunnen. Zo krijgen ze het gevoel van eigenwaarde weer terug. Ze kunnen zich ontwikkelen, nieuwe dingen leren, nieuwe vaardigheden ontwikkelen.

De Hoe gaan we onze doelstelling realiseren?

- We brouwen bier, we verpakken het en verkopen het.
- In een brouwerij zijn heel veel verschillende klussen te doen. Vrijwel iedereen kan één of meerdere van die klussen doen.
- We streven ernaar om onze medewerkers voor tenminste 80% uit onze doelgroep te werven.
- We werken niet met functiebeschrijvingen. We vragen onze mensen wat ze kunnen en wat ze willen, we rekenen ze niet af op wat ze niet kunnen. Ze krijgen de tijd en de gelegenheid om te ontdekken op welke plek(ken) in de brouwerij ze het beste tot hun recht komen.
- Door voortdurend met onze klanten en leveranciers te communiceren over onze doelstelling, proberen we ook bij hen aandacht te wekken voor onze doelgroepen.
- Idealiter nemen ze ook mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst, of ze "lenen" onze mensen tijdelijk voor specifieke klussen. Op termijn willen we deze constructie vaker toepassen om zo onze impact te vergroten en voor onze medewerkers kansen te scheppen om bredere ervaring op te doen.

Wat zijn de effecten van deze aanpak?

- Onze mensen ontdekken hun eigen kracht en kwaliteiten, ontwikkelen zelfvertrouwen en krijgen weer zin in het leven.
- Ze werken samen met mensen die voor het overgrote deel ook een beperking hebben. Ze leren dus niet alleen hun eigen kwaliteiten en hebbelijkheden kennen, maar ze leren ook omgaan met de 'gebruiksaanwijzing' van de collega's.
- Als er op een afdeling of in een bedrijf maar weinig mensen met een beperking werken, kunnen collega's "gedoe" ontwijken door om deze mensen heen te werken. In onze organisatie kan dat niet: we zullen het met elkaar moeten rooien.
- Een aantal mensen heeft bij de brouwerij nu een betaalde baan, waardoor de maatschappij minder uitkeringen hoeft te financieren.
- Onze mensen hebben ritme en regelmaat in hun leven, zijn trots op hun baan en genieten aan het einde van de week van een heerlijk zelf gebrouwen biertje.
- Andere werkgevers volgens ons voorbeeld en geven mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een plekje in hun bedrijf.

KORTOM

MISSIE

Brouwerij De 7 Deugden is opgericht om mensen die op de een of andere manier afstand hebben tot de arbeidsmarkt een werkplek te bieden

Wij streven naar een arbeidsmarkt met een laagdrempelige toegang tot werk voor mensen voor wie op dit moment een baan ergens anders niet vanzelfsprekend is. Wij zetten ons in voor een arbeidsmarkt zonder afstand.

De eerste doelstelling van de brouwerij is dus: werkplekken scheppen voor mensen die ergens anders moeilijk aan een baan kunnen komen.

Door onze relatie met klanten en leveranciers kunnen we nog meer mensen uit de doelgroepen ook bij andere werkgevers een plek geven.

VISIE

Brouwerij De 7 Deugden creëert werk en werkplekken door het brouwen en verkopen van bier. Binnen onze eigen onderneming willen we binnen drie jaar groeien naar werk voor tenminste dertig personen, die op full- of parttime basis meewerken aan ons product.

We willen mensen uitlenen aan andere werkgevers (brouwers, bottelaars, horeca of andere bedrijven) die ook hun steentje willen bijdragen aan de integratie en participatie van mensen met een handicap in de samenleving.

STRATEGIE

Brouwerij De 7 Deugden wil uitstekende bieren brouwen en verkopen en daarmee een renderend onderneming voeren.

Daarvoor hebben we veel geïnvesteerd in productiecapaciteit en huisvesting.

Met de middelen die we nu hebben kunnen we veel bier brouwen, verpakken en verkopen. Omdat we alleen de hoogst noodzakelijke activiteiten automatiseren, heeft de brouwerij veel handen nodig om het werk af te krijgen. Zo scheppen we een optimaal evenwicht tussen schaal en werkgelegenheid.

Wij werken zoveel mogelijk samen met leveranciers die sociaal ondernemen eveneens hoog in hun vaandel hebben.

We helpen overheden en bedrijven om hun doelstellingen inzake *social return* te halen.

We werken samen met andere werkgevers in de buurt om nog meer mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een plek te geven waar ze er toe doen.

BORGING

In de statuten van Brouwerij De 7 Deugden staat als doelstelling op de eerste plaats: het scheppen van werkgelegenheid voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Dat doen we door middel van het brouwen en verkopen van bier. Het bestuur van de brouwerij en iedereen die in of met de brouwerij samenwerkt weet dat.

Bij het eerste contact met slijters, cafés, huurbrouwers, accountants, adviseurs en andere leveranciers wordt dit gemeld: Brouwerij De 7 Deugden is een sociale onderneming.

Voor aandeelhouders is een Governance Code opgesteld. In deze code staat vermeld dat sociaal rendement vooropstaat en dat aandeelhouders alleen rendement uitgekeerd krijgen als de financiële situatie van de brouwerij dat toestaat. Maximaal 30% van de in enig jaar gemaakte winst is beschikbaar voor uitkering aan aandeelhouders. De rest wordt gebruikt om de continuïteit van het bedrijf te bevorderen en waar mogelijk de werkgelegenheid uit te breiden.

Daarnaast wordt in de Governance Code vastgelegd dat medewerkers een salaris kunnen verdienen van maximaal 2x modaal.

De oprichter en directeur van Brouwerij De 7 Deugden is prioriteitsaandeelhouder. Daarmee heeft hij een middel in handen om ook als andere aandeelhouders de koers willen wijzigen het sociale karakter van Brouwerij De 7 Deugden in stand te houden.

Bijlage: Governance Code Brouwerij De 7 Deugden

Bijlage: statuten Brouwerij De 7 Deugden

RAPPORTAGE

Jaarlijks wordt in ons financieel jaarverslag gerapporteerd hoe we het in financiële zin gedaan hebben en hoe we er voor staan.

In het sociaal jaarverslag geven we aan wat er gebeurd is op het gebied van personeel en organisatie. In eerste instantie zal dat verhalenderwijs gebeuren (jaarverslag 2022), ondersteund met cijfers betreffende instroom, uitstroom en totale omvang van het personeelsbestand.

In de loop van 2023 gaan we aan de hand van de antwoorden op gerichte vragen tijdens functioneringsgesprekken onderzoeken in welke mate onze medewerkers blij zijn met hun werk in de brouwerij en in welke mate ze zich hebben ontwikkeld tijdens hun verblijf in de brouwerij. De resultaten van dit onderzoek worden – geanonimiseerd – gepubliceerd op de website.

Bijlage: vragenlijst functioneringsgesprekken

Bijlage: sociaal jaarverslag 2022 (concept)

COMMUNICATIE

Op onze website vermelden we expliciet dat we een sociale onderneming zijn. Op een aparte pagina vermelden we hoe we invulling geven aan dat begrip. Dat doen we o.a. door ons sociaal jaarverslag te publiceren, en we geven aan wat onze plannen en doelstellingen zijn voor de komende jaren.

Op al onze uitingen in de markt staat vermeld dat we een sociale onderneming zijn.

De ondertekening van onze emailberichten bevat eveneens de frase: "Brouwerij De 7 Deugden is een sociale onderneming"

Tijdens rondleidingen en workshops wordt het sociale karakter van Brouwerij De 7 Deugden expliciet genoemd. Als we met andere gasten in het proeflokaal in gesprek raken.

De hoofdpunten van ons financieel jaarverslag worden m.i.v. jaarrekening 2022 vermeld op onze website.

STAKEHOLDERS

Om op een duurzame en constructieve manier sociaal te kunnen ondernemen, is het van belang dat we blijven communiceren met onze stakeholders: iedereen die er belang bij heeft dat het goed gaat met Brouwerij De 7 Deugden.

Welke stakeholders kunnen we benoemen en hoe communiceren we met ze?

1. Medewerkers
 - a. Elke dag over de inhoud van het werk, hun welbevinden, taakverdeling, voorkeuren, en ook over hoe de onderneming er voor staat, wat de plannen zijn en hoe we die denken te gaan invullen. Maar ook over verkoop-kansen en receptuur.
2. Aandeelhouders
 - a. Tenminste Twee keer per jaar: tijdens de presentatie van de jaarrekening en tijdens vriendendagen waar alle particulieren die geholpen hebben bij de financiering van de nieuwe brouwerij bij elkaar komen. We presenteren de jaarcijfers (en tussentijdse cijfers) en bespreken de plannen, vragen om feedback en indien van toepassing om goedkeuring.
3. Financiers
 - a. Met de bank en een Provinciaal fonds overleggen we periodiek over de gang van zaken, de verwachtingen en de plannen. IN deze gesprekken staat het sociale karakter van Brouwerij De 7 Deugden centraal en is onze gemeenschappelijke uitdaging: zoveel mogelijk werkgelegenheid creëren in de brouwerij op een manier waarbij rendement en maatschappelijke opdracht op een gezonde manier met elkaar in evenwicht zijn.
 - b. Tevens kijken we met bank en fonds naar manieren om de brouwerij minder afhankelijk te laten zijn van fossiele energie en naar de mogelijke financiering van daartoe benodigde apparatuur.
4. Klanten
 - a. In onze acquisitiesprekken met slijters, horeca en groothandels noemen we altijd het sociale karakter van Brouwerij De 7 Deugden. Op onze verpakkingen staat standaard : Brouwerij De 7 Deugden is een sociale onderneming. Het verhaal van een medewerkers staat achterop de cadeauverpakking. We maken duidelijk dat we in staat zijn om prachtige bieren te brouwen, te verpakken, te distribueren met onze bijzondere mensen.
 - b. We nodigen bedrijven uit om onze bieren te voorzien van hun eigen etiket – zodat ze een aantrekkelijk kerstkado kunnen geven aan hun medewerkers of een leuk relatiegeschenk aan hun klanten of leveranciers. Op het etiket staat altijd het verhaal van Brouwerij De 7 Deugden nadrukkelijk vermeld.
5. Leveranciers
 - a. Tijdens kennismakingsgesprekken en contractbesprekingen geven we altijd een toelichting op het sociale karakter van de brouwerij. Wij geven ook te kennen dat we een voorkeur hebben voor leveranciers die zelf ook een sociale doelstelling hebben. Met één leverancier hebben we afgesproken dat als zij menskracht nodig hebben, wij eventueel daarin kunnen voorzien door één of meer van onze medewerkers uit te lenen.

6. Instanties als UWV en Sociale Dienst, maar ook Ons Tweede Thuis en Roads
 - a. De instanties die voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een werkplek zoeken, zijn onze natuurlijke bondgenoten. We laten zien wat we doen en zij zijn blij dat ze iemand kunnen plaatsen. Ook mensen die al jaren “op de bank zitten” krijgen bij ons kans en indien nodig een tweede kans. Communicatie loopt vooral via jobcoaches.