



WERKEN MET TROTS!

Sociale Impactmeting 2017-2022



nederlands
wijnbouw
centrum



Passie voor wijn



Liefde voor mens en natuur



Genieten van het leven

Voorwoord

Op 15 september 2017 opende het Nederlands Wijnbouwcentrum haar deuren met als doel 45 mensen voor wie betaald werk niet vanzelfsprekend is passend werk te bieden in een klimaat neutraal gebouw waar biologische Nederlandse wijnen worden gemaakt. Inmiddels zijn we ruim vijf jaar verder en daarom willen wij met dit impactverslag terugkijken op de doelen die we hebben gesteld.

We kijken terug op vijf turbulente jaren. Het waren niet alleen financieel pittige jaren, maar ook sociaal waren deze jaren zwaar voor onze assistent medewerkers. Door de coronapandemie, met als gevolg het sluiten van de horeca en het thuisblijven van assistent medewerkers vanwege infectiegevaar, moesten zij hun werk vaak missen.

Na 10 jaar van voorbereiding zag initiatiefnemer, medeoprichter en bestuurslid Freek Verhoeven zijn droom in vervulling gaan met de opening van het Nederlands Wijnbouwcentrum. Helaas heeft hij niet lang kunnen genieten van het werken in deze prachtige onderneming en is hij een jaar na de opening overleden. De doelstelling om 45 assistent medewerkers werkzaam te hebben werd ondanks de pandemie gerealiseerd. Dit resultaat kwam met name door de inzet van Marieke Schouten die vanaf het begin arbeidscoach was bij het Nederlands Wijnbouwcentrum. Marieke is eind 2021 veel te jong overleden. Wij zijn beiden veel dank verschuldigd voor de realisatie van dit bedrijf en onze doelstelling.

In 2021 is het Ontwikkelprogramma “Werken met trots” gestart. Dit programma heeft als doel om door te groeien naar 90 assistent medewerkers. Wij hebben deze ambitie aan kunnen scherpen omdat we groei zien in onze wijn gerelateerde activiteiten, dat betekent dus ook meer werk voor assistent medewerkers. Daarnaast is er een zeer goede samenwerking met onze partners De Colonjes, Pluryn en Stichting Op de Toekomst. Mede dankzij hen zijn wij in staat duurzaam onze doelen te realiseren.

De realisatie van het Nederlands Wijnbouwcentrum en uitvoering van het ontwikkelplan “Werken met trots” is mede mogelijk geworden dankzij de bijdragen van onze flexibele en loyale financiers: Anton Jurgens Fonds, VSB Fonds, Stichting DOEN, Kansfonds, Oranje Fonds, Rabo Foundation en Instituut GAK. Wij zijn hen dankbaar voor het vertrouwen.

Het impactverslag “Werken met trots” is met veel deskundigheid en bevologenheid, uitgewerkt en opgesteld door Daniëlle Wieggers (Arbeidscoach Nederlands Wijnbouwcentrum) en Sofie Dukker (Stagiaire). Met dank aan Bart Nijs voor de fotografie.

Toch zou het Nederlands Wijnbouwcentrum helemaal niets zijn zonder de dagelijkse inzet van medewerkers, assistent medewerkers en vrijwilligers. Een speciaal woord van dank is op zijn plaats aan Adam Dijkstra die dag en nacht klaar staat met een warm hart voor alle (assistent) medewerkers. Het bestuur van het Nederlands Wijnbouwcentrum wil iedereen bedanken die de afgelopen vijf jaar een bijdrage heeft geleverd aan het succes van de organisatie. Wij kijken uit naar realisatie van alle mooie ambities voor de komende jaren en wensen u veel plezier met het lezen van ons eerste lustrum impactverslag “Werken met trots!”

P.A.N. Timmermans
Voorzitter

E.O. Tonn
Secretaris

R.A.F. Wienen
Penningmeester

M.W.J. Derksen
Bestuurslid

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Voorwoord | 4 |
| Inhoudsopgave | 5 |
| Inleiding | 6 |
| Aanleiding | 6 |
| Visie | 6 |
| Missie | 7 |
| Kernwaarden | 7 |
| Doelen | 7 |
| Nederlands Wijnbouwcentrum als sociale onderneming | 8 |
| Activiteiten | 8 |
| Begeleiding | 9 |
| Trajecten | 10 |
| Assistent-medewerkers | 12 |
| Contactmomenten | 15 |
| Werkwijze impactmeting 2022 | 18 |
| Methode van onderzoek | 18 |
| Resultaten | 20 |
| Analyse | 27 |
| Conclusie | 33 |
| Reflectie | 34 |
| Vervolg | 36 |
| Liefde voor mens en natuur | 37 |

Inleiding

In de eerste impactmeting (2020) werd de basis gelegd om de outputgegevens inzichtelijk te maken. Met het uitvoeren van een tweede impactmeting is er voornamelijk gefocust op onze belangrijkste stakeholders: onze assistent-medewerkers. Vijf jaar geleden is het Nederlands Wijnbouwcentrum (NWBC) opgericht met ons voornaamste doel het verschaffen van ontwikkelingsgerichte werkplekken voor mensen voor wie betaald werk niet vanzelfsprekend is. Dit doen wij door het aanbieden van werkplekken rondom het product wijn, met werkbegeleiders op de werkvloer en een arbeidscoach met wie de assistent-medewerkers coachgesprekken voeren over de opgestelde doelen.

De doelen van deze impactmeting

- ✓ Intern sturing te kunnen geven aan activiteiten, dan wel optimaliseren van activiteiten, gericht op het vergroten van positieve maatschappelijke effecten.
- ✓ Inzichtelijk maken welke maatschappelijke resultaten er bereikt zijn de afgelopen vijf jaar;
- ✓ Helder te kunnen verantwoorden naar diverse stakeholders wat onze maatschappelijke resultaten zijn;

Door op verschillende manieren informatie te verzamelen omtrent de beoogde te maken effecten op de assistent-medewerkers en deze te analyseren, hebben wij een beeld verkregen over de maatschappelijke resultaten van de afgelopen vijf jaar. Deze informatie vindt u terug in de hoofdstukken resultaten, analyse en conclusies.

Aanleiding

In september 2017, nu ruim vijf jaar geleden, opende het Nederlands Wijnbouwcentrum haar deuren. De bijzondere combinatie van de samenwerking tussen verschillende partijen in het maken van een uniek wijnproduct en het nastreven van het maken van maatschappelijke impact, hebben geleid tot het ontstaan van een prachtig bedrijf.

Na het aanscherpen van onze maatschappelijke missie en het opstellen van een Theory of Change in 2020, zie bijlage 1, is het nu tijd om de output- en effectgegevens inzichtelijk te maken van de afgelopen vijf jaar. Dit rapport zal als een vervolg en aanvulling dienen op de impactmeting 2017-2020. Wij beogen hiermee de doelen te behalen die in het voorwoord benoemd zijn.

In september 2020 verscheen er voor de eerste keer een impactrapportage van het Nederlands Wijnbouwcentrum, periode september 2017 tot en met mei 2020. Deze impactrapportage heeft de eerste belangrijke inzichten gegeven van het effect dat we gedurende de gestelde periode hebben gehad. Hiervoor is er onderzoek gedaan naar de ervaringen van de assistent-medewerkers die bij ons een traject hebben gevolgd of nog steeds volgen.

Visie

Het Nederlands Wijnbouwcentrum gelooft in een toekomst voor de professionele wijnbouw in Nederland. Echter is een duurzame toekomst alleen te realiseren als een actief ecologisch, sociaal en economisch duurzaam beleid wordt gevoerd. Participatie en inclusie, persoonlijke ontwikkeling en beleving zijn de voedingsbodem voor een succesvolle ontwikkeling van het Nederlands Wijnbouwcentrum.

Quote bestuurslid: We willen een vangnet én een springplank zijn. Het daadwerkelijk meedoen in de samenleving en in een echt bedrijf aan het werk zijn draagt hieraan bij.

Missie

Het Nederlands Wijnbouwcentrum is een sociale onderneming. Onze missie is het vergroten van maatschappelijke kansen van mensen voor wie betaald werk en functioneren in de maatschappij niet vanzelfsprekend is. Het vergroten van kansen streven wij na door het aanbieden van een diversiteit aan werkzaamheden en collega's om mee samen te werken. Ook de ondersteuning bij het oplossen van knelpunten, uitdaging in talentontwikkeling en ruimte om te ontwikkelen op eigen tempo en naar eigen vermogen dragen bij aan de vergroting van kansen.

Kernwaarden

De kernwaarden van het Nederlands Wijnbouwcentrum zijn;

- ✓ Passie voor wijn
- ✓ Liefde voor mens en natuur
- ✓ Genieten van het leven

Deze kernwaarden lopen als een rode draad door de gehele organisatie en haar activiteiten, dit is onder andere zichtbaar in de (biologische) manier van wijn verbouwen en de inclusieve manier waarop wij als organisatie werken. Dit doen wij in een klimaatneutraal gebouw, waar wij geen gas gebruiken en elektriciteit halen uit zon en wind.

Doelen

Het doel waar wij momenteel naartoe werken is dat wij, naast de huidige ruim 60 werkplekken die momenteel aangeboden worden, aan het einde van 2023 90 werkplekken aan kunnen bieden aan mensen voor wie betaald werk niet vanzelfsprekend is. Dit willen wij bereiken aan de hand van een inclusieve- en ontwikkelingsgerichte

Stagiaire: Ieder persoon krijgt werk dat op de persoon is aangepast. Afgestemd op de capaciteiten en interesses van de assistent-medewerker. Er is hier een grote diversiteit aan werkzaamheden die mogelijk zijn.

Nederlands Wijnbouwcentrum als sociale onderneming

Binnen het Nederlands Wijnbouwcentrum zijn acht activiteiten-clusters te onderscheiden:

- Wijngaard/Agrarische werkzaamheden
- Horeca
- Wijnkelder
- Receptie
- Wijnwinkel
- Terrein en pandonderhoud
- Administratieve werkzaamheden
- Facilitaire werkzaamheden

Activiteiten

Assistent-medewerkers kunnen zich ontwikkelen en activiteiten uitvoeren binnen één of meerdere clusters.

Hieronder een uiteenzetting van de verschillende clusters.

Wijngaard/Agrarische werkzaamheden

Gedurende het gehele jaar, afhankelijk van het seizoen, worden er diverse werkzaamheden uitgevoerd in de wijngaard. Enkele voorbeelden van deze werkzaamheden zijn: Aanbinden, stampoetsen, ontbladeren, opbinden, snoeien, trossen uitdunnen, schoffelen en oogsten. Naast de werkzaamheden aan de plant zijn er ook onderhoudstaken die uitgevoerd worden, zoals: draden trekken, palen zetten, oud hout verwijderen en renovatie aan de palen.

Wijnkelder

De voorkomende werkzaamheden in de kelder zijn: reinigen en onderhouden van machines, tanks en materialen. Het afvullen van flessen wijn en flesjes sap, bottelen, etiketteren, verpakken en het ondersteunen tijdens de oogst.

Wijnwinkel

Werkzaamheden in de wijnwinkel zijn het verkopen van een divers assortiment van (zelfgeproduceerde) wijn, wijn gerelateerde producten, andere dranken en cadeauverpakkingen. Naast de verkoop van deze producten zijn er ook werkzaamheden in het onderhoud van de winkel, assortiment aanvullen, adviseren van klanten, cadeauverpakkingen maken, kassa bedienen en de winkel decoreren met seizoensgebonden decoraties. De wijnwinkel is momenteel zes dagen in de week geopend, van 10.00 tot 18.00 uur.

Horeca

De werkzaamheden in de horeca zijn onder te verdelen in twee deelgroepen, namelijk bedienings- en keukenwerkzaamheden.

Werkzaamheden in de bediening zijn: gasten ontvangen, gasten informeren, bestellingen opnemen, drank inschenken, warme dranken bereiden, bestellingen uitserveren, klaarzetten van wijnproeverijen, bestek poleren, opruimen, en kassawerkzaamheden.

Werkzaamheden in de keuken zijn: Mise en place (voorbereidende keukenwerkzaamheden), het bereiden van lunchgerechten zoals sandwiches en soep, schoonmaakwerkzaamheden in de keuken

Quote samenwerkingspartner: *Ik probeer mensen ook aan elkaar te koppelen in diversiteit en type werkzaamheden. Dan zullen ze 'wat met elkaar moeten' en zien dat ze niet de enige zijn met bepaalde problematiek. Hierdoor ontwikkelen mensen sociale vaardigheden en begrip voor elkaar.*

en afwassen. De horeca is momenteel vijf dagen in de week geopend voor gasten van 10.00 tot 18.00 uur. Daarnaast worden er op aanvraag partijen gefaciliteerd.

Receptie

Sinds 2022 is er een fysieke receptie aanwezig in het gebouw, dit heeft gezorgd voor een duidelijk eerste aanspreekpunt. Werkzaamheden achter de receptie zijn momenteel: aannemen van de telefoon, gasten en klanten begroeten, informeren van gasten en (licht) administratieve werkzaamheden.

Werkzaamheden rondom het pand, zoals: schoffelen, snoeien, verschillende schilder- en kluswerkzaamheden. Naast deze werkzaamheden wordt er ook gewerkt aan het onderhoud van de wijntonnen en terrastafels en -stoelen.

Administratieve werkzaamheden

De voorkomende werkzaamheden bij de administratie zijn: het maken van roosters en overzichten, het bijhouden van lijsten zoals de aanwezigheidsregistratie, website onderhouden, maken van social media posts, content maken voor de maandelijksse nieuwsbrief, promotiemateriaal schrijven en digitaliseren van recepten en handleidingen.

Facilitaire werkzaamheden

Binnen het cluster facilitair vallen onder andere schoonmaakwerkzaamheden door het gehele pand en aanvulwerkzaamheden in de horeca en winkel. Maar ook werkzaamheden als het uitzetten van wandelroutes, ondersteunen in het organiseren van evenementen (de wijnfeesten en het oogstfeest) en het (mee)werken aan projecten (wine escape, zwerfvuil dag, ontwikkelen wijnspeel).

Begeleiding

Bij het Nederlands Wijnbouwcentrum worden mensen begeleid door coaches en (werk)begeleiders van diverse organisaties. Zowel begeleiders van het Nederlands Wijnbouwcentrum zelf, als begeleiders van Pluryn en Stichting op de Toekomst (SODT).

Binnen het Nederlands Wijnbouwcentrum streven wij ernaar om mensen voor wie betaald werk niet vanzelfsprekend is een werkplek te bieden, het is hierbij belangrijk dat er vanuit de assistent-medewerker de wil is om te werken (aan zijn doelen). Verder wordt er tijdens verschillende meeloopdagen gekeken of de assistent-medewerker zich comfortabel voelt bij de collega's en werkbegeleiders en of de assistent-medewerker zich kan conformeren aan de huisregels. Dit zijn de criteria waarnaar gekeken wordt voordat een assistent-medewerker begint aan een traject.

De werkbegeleiders begeleiden de assistent-medewerkers aan de hand van de persoonlijke doelen uit het werkplan. Dit betekent dat er altijd een werkbegeleider beschikbaar is voor de assistent-medewerker wanneer hij/zij ondersteuning nodig heeft. In het werkplan staat, indien van toepassing, naast de doelen ook beschreven wat de assistent-medewerker uiteindelijk zou willen bereiken in bredere zin op de arbeidsmarkt. Hierover gaat hij/zij in gesprek met de arbeidscoach. In het gesprek tussen de assistent-medewerker en de arbeidscoach wordt er gekeken naar welke

Assistent medewerker:
"Het is een hele mooie omgeving om te werken en iedereen kan zijn eigen werkzaamheden uitvoeren in zijn eigen tempo."

stappen de assistent-medewerker kan zetten om tot zijn doel te komen. En welke kleinere stappen er nodig zijn om hier te komen en welke ondersteuning de assistent-medewerker nodig heeft om deze stappen te kunnen zetten.

Vrijwilligers

Naast de werkzaamheden van de assistent-medewerkers bieden we ook plekken aan voor vrijwilligers. Voor een aantal vrijwilligers is het werk een mogelijkheid om alsnog te kunnen participeren in de maatschappij wanneer dit via een andere weg niet mogelijk is. Er zijn signalen dat door het aanbieden van vrijwilligersplekken er wordt bijgedragen aan het verminderen van eenzaamheid doordat de vrijwilliger nieuwe sociale contacten kan aangaan tijdens de werkzaamheden. Wekelijks zijn dit gemiddeld 14 personen. Tijdens de oogstmaand zijn dit gemiddeld 20 vrijwilligers per dag. Hieronder twee voorbeelden van sociale vrijwilligers die bij het Nederlands Wijnbouwcentrum aan het werk zijn. De vrijwilligers zijn vaak mensen die in de directe omgeving wonen.

Een voorbeeld van een vrijwilliger met een afstand tot de arbeidsmarkt is X. X is een man van pensioenleeftijd. Hij is in het verleden altijd bezig geweest met werken en had ook een actief leven naast het werk. In de afgelopen jaren heeft X meerdere herseninfarcten gehad waardoor onder andere zijn korte termijn geheugen sterk is afgenomen. X is één dagdeel actief om te helpen met klusjes, dit geeft hem een zinvolle dag invulling en volgens eigen zeggen helpt het hem om actief te blijven en sociale contacten te onderhouden.

Een tweede voorbeeld van een vrijwilliger in deze groep is Y. Y is een vrouw die aan een auto-ongeluk niet aangeboren hersenletsel heeft overgehouden en hier in dagelijks leven hinder van ondervindt. Y vindt het lastig om het overzicht te bewaren en voelt zich altijd opgejaagd. Bij ons heeft Y een fijne plek gevonden om sociale contacten te onderhouden en bezig te zijn met wat ze graag doet namelijk: schoonmaken.

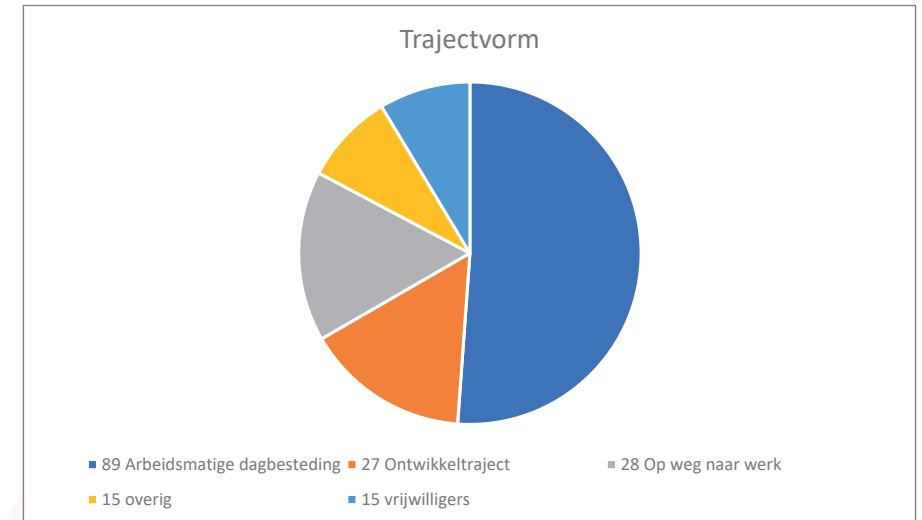
Trajecten

Door de verschillende organisaties binnen het Nederlands Wijnbouwcentrum wordt een grote verscheidenheid aan trajecten aangeboden. Dat betekent dat er bij ons mensen werken met een lichte zorgwaarte maar ook mensen met zware zorgwaarte en veel behoefte aan begeleiding. Dit doen wij om een plek te zijn waar mensen met verschillende problematieken terecht kunnen. In de praktijk ervaren wij dat de mix aan verschillende trajecten mooie samenwerkingen tussen de assistent-medewerkers tot stand brengen. Binnen deze samenwerkingen weten de assistent-medewerkers elkaar te ondersteunen en uit te dagen om meer uit het traject te halen. Wij zien hierin de toegevoegde waarde waarin de assistent-medewerkers laagdrempelig leren middels peer to peer contact.

De trajectvormen die momenteel worden aangeboden zijn:

- ✓ Vrijwilligerstrajecten
- ✓ Dagbesteding t/m zorgzwaartepakket 7 (WLZ/JW)
- ✓ Reclasseringstrajecten
- ✓ Ontwikkeltrajecten
- ✓ Leerwerkplekken
- ✓ Participatieplekken
- ✓ Nieuw beschut werkplek
- ✓ Banenafpraak

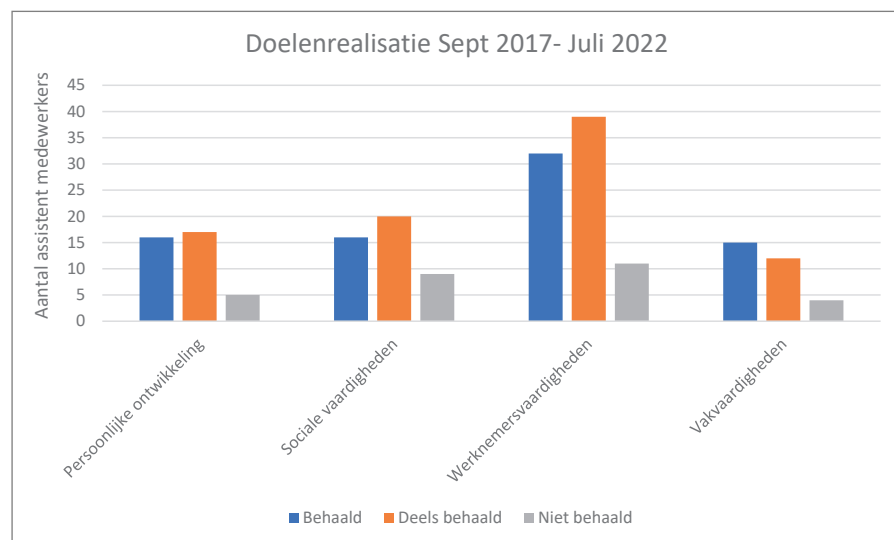
In onderstaande grafiek een overzicht hoeveel assistent-medewerkers een specifiek traject heeft gevolgd in de periode 2017-2022.



Assistent-medewerkers

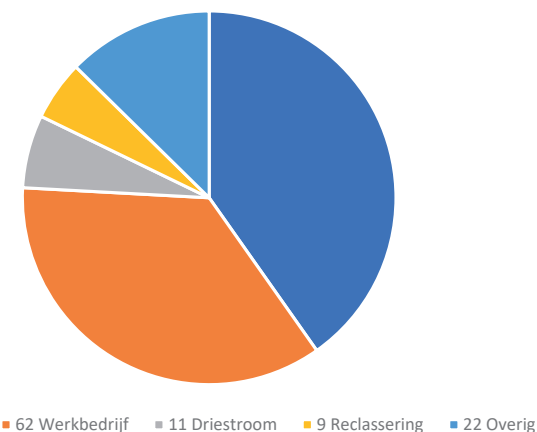
De impact die het Nederlands Wijnbouwcentrum heeft op de ontwikkeling van de assistent-medewerkers komt voort uit de begeleiding en coaching van de assistent-medewerkers volgens eigen begeleidingsmethodiek én het faciliteren van de ruimte en gelegenheid voor andere organisaties om assistent-medewerkers te begeleiden. De diverse organisaties vormen samen de cultuur en leeromgeving die uniek en kenmerkend is voor het Nederlands Wijnbouwcentrum in zijn geheel. De kracht van het Nederlands Wijnbouwcentrum als sociale organisatie is het bieden van maatwerk, dit doen wij door de grote verscheidenheid aan werkzaamheden aan te bieden. Hierdoor kunnen assistent-medewerkers zich ontwikkelen binnen één of meerdere activiteiten. Samen met de assistent-medewerker wordt er gekeken naar welke doelen de assistent-medewerker heeft en hoe deze te behalen zijn. Hierop wordt een plan opgesteld en gekoppeld aan activiteiten binnen het Wijnbouwcentrum. In de grafiek hieronder is inzichtelijk gemaakt in hoeverre de uitgestroomde assistent-medewerkers hun doelen hebben behaald. De doelen zijn beoordeeld op behaald, deels behaald en niet behaald. Waarbij er bij de deels behaalde doelen een groei is gesignaleerd in de ontwikkeling van de assistent-medewerker, maar waarbij het doel (nog) niet behaald is.

In de periode September 2017 tot en met juli 2022 hebben 174 personen een begeleidingstraject gevolgd binnen het Nederlands Wijnbouwcentrum. In deze vijf jaar zijn er vanuit verschillende organisaties assistent-medewerkers bij ons gestart, deze toeleidende instanties ziet u in de grafiek hieronder.



Werkbegeleider: 'Het is heel sterk om de verschillende groepen bij elkaar te hebben zodat je van elkaar kan leren'

Toeleidende instanties



De twee grootste toeleidende instanties, zoals in de grafiek aangeven is, zijn Pluryn en Werkbedrijf Rijk van Nijmegen. Vanuit Pluryn zijn er voornamelijk arbeidsmatige dagbestedingen (t/m zorgwaartepakket 7) gestart. Vanuit Werkbedrijf zijn er voornamelijk ontwikkel- en 'op weg naar werk' trajecten gestart. Daarnaast zijn er vanuit Driestroom en de Reclassering verschillende assistent-medewerkers gedurende de afgelopen jaren geplaatst. Verder is er een ruime groep 'overig', hierbij kan gedacht worden aan verschillende gemeenten, coaching organisaties, ProPersona en personen die zichzelf aanmelden via een persoonsgebonden budget.

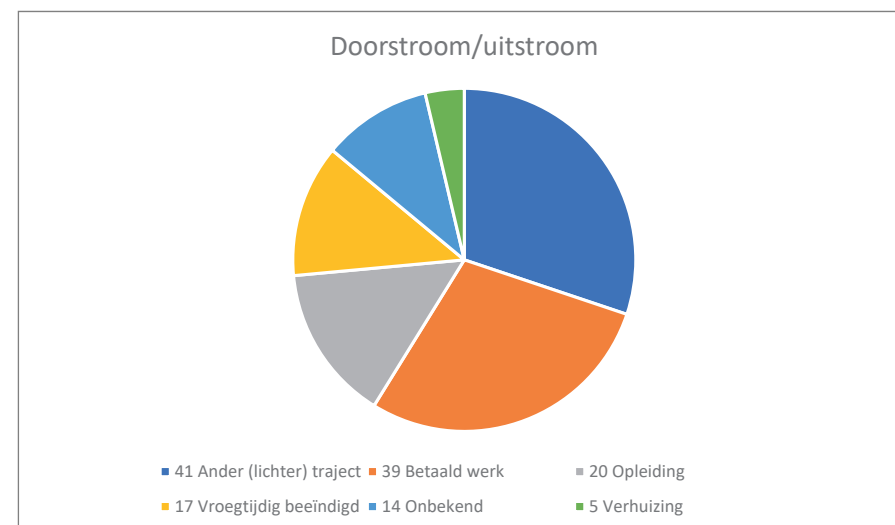
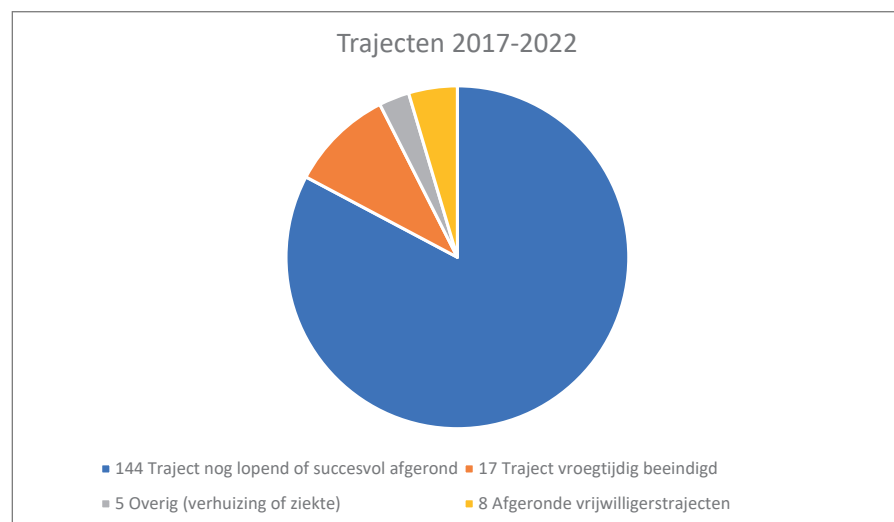
Gedurende de coronapandemie is er een vermindering van instromende assistent-medewerkers zichtbaar. In 3 jaar tijd (2019-2022) zijn verschillende periodes werkzaamheden van de assistent-medewerkers stilgelegd of aangepast. In de periode dat het Nederlands Wijnbouwcentrum gesloten was, konden er geen nieuwe trajecten starten. In de praktijk betekende dit dat onze horecagelegenheid meerdere keren zijn deuren moest sluiten. De assistent medewerkers zijn in deze tijd zoveel mogelijk doorgegaan met aangepaste werkzaamheden.

De assistent-medewerkers kunnen werkzaam zijn bij de Colonjes, Stichting Op De Toekomst, het Nederlands Wijnbouwcentrum of Pluryn (zowel toeleidende instantie als werkplek). In de volgende tabel zijn de aantallen per organisatie zichtbaar voor de jaren 2017 – 2022.

| | NWBC | Colonjes | Pluryn | SODT |
|------------------------------|------|----------|--------|------|
| Aantal assistent-medewerkers | 70 | 16 | 57 | 31 |

Omdat de werkplekken binnen het Nederlands Wijnbouwcentrum aangeboden worden als zogenoemde 'doorstroomplekken' is het van belang dat er gedurende het volgen van een traject gekeken wordt naar een passende vervolgplek. Dit wordt in overleg gedaan tussen de arbeidscoach, de assistent-medewerker en externe begeleiders. In de grafiek hieronder is visueel gemaakt in hoeverre de assistent-medewerkers het traject succesvol hebben doorlopen en of zij zijn uitgestroomd naar een vervolgplek. Het kan voorkomen dat een medewerker niet op de juiste plek zit bij het Nederlands Wijnbouwcentrum. In dat geval wordt er in overleg met de arbeidscoach en persoonlijke begeleider een nieuwe passende werkplek gezocht. Deze assistent-medewerkers behoren tot de groep 'vroegtijdig beëindigd'. Ook wanneer de persoonlijke leerdoelen niet behaald zijn vóór de afgesproken einddatum van het traject behoort dit tot de groep 'vroegtijdig beëindigd'.

In de periodes dat de assistent-medewerkers niet naar het werk mochten komen vanwege de coronapandemie, was het contact tussen werkbegeleiding en assistent-medewerkers onregelmatig. Daarbij was er verminderd persoonlijk contact met de assistent-medewerkers. Gedurende deze periodes zaten de assistent-medewerkers in zelfisolatie thuis, hierdoor ontbrak de gebruikelijke structuur en stabiliteit. Dit heeft ervoor gezorgd dat er voor sommigen assistent-medewerkers een moeilijke opstart was met de terugkeer naar de werkplek. Door deze omstandigheden zijn er een aantal assistent-medewerkers vroegtijdig uitgestroomd.



Contactmomenten

De assistent-medewerkers die bij ons aan het werk zijn, hebben gedurende de dag veel contact met klanten, gasten, leveranciers en collega's. Deze contactmomenten zijn om twee redenen belangrijk. Ten eerste kunnen de assistent-medewerkers zelf ervaren dat zij van waarde zijn voor het bedrijf en ten tweede om te werken aan de acceptatie van mensen met een beperking in de samenleving.

Soort contactmomenten horeca en winkel

In de rol van gastvrouw of gastheer hebben assistent-medewerkers contact met gasten van de horeca en klanten van de winkel. Tevens helpen de assistent-medewerkers de bezoekers bijvoorbeeld bij het begeleiden van minder valide mensen binnen de locatie. Proeverijen worden voorbereid en lunches, borrelplanken en dranken bereid en uitgeserveerd. Bezoekers van het Nederlands Wijnbouwcentrum kunnen particulieren zijn, bijvoorbeeld toeristen die verblijven in de regio en/of particulieren die 'aan komen waaien' of in gezelschap een proeverij bezoeken. Bezoekers kunnen ook (groepen van) organisaties of bedrijven zijn of gezelschappen van feesten of partijen. De aard van het aanbod van het Nederlands Wijnbouwcentrum is seizoensgebonden en daarmee wisselend in het aantal bezoekers door het jaar heen. Het accent van horecabezoeken aan het Nederlands Wijnbouwcentrum ligt in het weekend. Het grootste deel van de assistent-medewerkers werkt doordeweeks. Het Nederlands Wijnbouwcentrum heeft de wens om meer assistent-medewerkers in het weekend te laten werken, ook om op een nog actievere manier sociale vaardigheden en werknemersvaardigheden te kunnen ontwikkelen. Er wordt momenteel actie ondernomen om het aantal assistent-medewerkers in de weekenden te verhogen. In de coronaperiode hebben we een aantal maanden de horeca moeten sluiten. Hierdoor konden er geen horecabezoeken plaatsvinden. Vervolgens zijn de aantallen van de horecabezoeken onnauwkeurig bijgehouden gezien de wisselende coronamaatregelen. Door deze omstandigheden is er gekozen om een schatting te maken aan de hand van het aantal betalingen dat gedaan is in de horeca sinds de opening van het Nederlands Wijnbouwcentrum.

Soort contactmomenten leveranciers

Leveranciers zijn lokale, regionale, nationale en internationale leveranciers. Het contact tussen leveranciers en assistent-medewerkers bestaat uit het aannemen van producten, (samen) controleren van bestellingen en de weg wijzen binnen de locatie. Er is in kaart gebracht hoeveel leveranciersbezoeken er jaarlijks (gemeten 2021) gemiddeld plaatsvinden bij het Nederlands Wijnbouwcentrum.

Aantal winkelbezoeken
sinds opening:

32 864

Aantal horecabezoeken
sinds opening:

91 836

Aantal
leveranciersbezoeken
2022:

552

Soort contactmomenten assistent-medewerkers

Per dag hebben assistent-medewerkers regelmatig contact met elkaar in het samenwerken op de verschillende plekken binnen het Nederlands Wijnbouwcentrum. Daarbij zijn er driemaal per dag gezamenlijke pauzemomenten. Wekelijks worden bestellingen vanuit de wijnkelder naar de wijnwinkel gebracht. Assistent-medewerkers van Pluryr, het Nederlands Wijnbouwcentrum, Stichting op de Toekomst en Wijnhoeve de Colonjes driemaal per week samen in de wijngaard. Tijdens schoonmaakwerkzaamheden en het gebruik maken en lenen van materialen komen collega's elkaar tegen in en om het gebouw.



Werkwijze impactmeting 2022

Om te kunnen meten of de (in)directe effecten op assistent-medewerkers worden gerealiseerd zoals die benoemd worden in de Theory of change zijn verschillende meetinstrumenten ingezet. Zo zijn individuele doelrealisaties geïnventariseerd, interviews afgenomen bij een aantal oud en huidige assistent-medewerkers in verschillende trajecten, vragenlijsten ingevuld door de naasten en begin- en eindmetingen van de Melba meting geanalyseerd. Deze gegevens tezamen zorgen voor een inzichtelijk beeld rondom de beoogde effecten. Hieronder wordt per meetinstrument besproken hoe deze tijdens de impactmeting ingezet is.

Methode van onderzoek

In deze impactmeting is verder gebouwd op de al bestaande outputdata van 2017-2020¹ betreffende soorten activiteiten, aantallen contactmomenten, ervaring van assistent-medewerkers, realisatie van persoonlijke leerdoelen en in- en uitstroom gegevens. De outputresultaten zijn aangevuld met diverse onderzoeksinformatie over behaalde beoogde effecten door het Nederlands Wijnbouwcentrum.

Interview (oud) assistent-medewerkers

Om inzichtelijk te maken of de trajecten zoals deze momenteel gevormd zijn bijdragen aan de (in)directe effecten zoals gesteld in de Theory of change zijn er een aantal oud en huidige assistent-medewerkers geïnterviewd. In totaal zijn er in de periode eind mei en begin juni 2022 zeven interviews afgenomen onder drie assistent-medewerkers die het begeleidingstraject van het Nederlands Wijnbouwcentrum afgerond hebben en vier assistent-medewerkers die momenteel een begeleidingstraject volgen. Deze zeven assistent-medewerkers zijn verdeeld over de drie organisaties Nederlands Wijnbouwcentrum, Colonjes en Stichting op de Toekomst.

Om de assistent-medewerkers te bevragen over de (in)directe effecten is er gekozen voor een semigestructureerd interview. Vooraf is er een interviewgide opgesteld met algemeen geformuleerde vragen rondom de effecten, bijlage 2. Deze methode laat ruimte over voor de opvattingen en belevingen van de assistent-medewerker.

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te waarborgen worden alle interviews op dezelfde manier vormgegeven en binnen het gebouw van het Nederlands Wijnbouwcentrum afgenomen. Het semigestructureerd interview wordt zo veel mogelijk hetzelfde afgenomen door vast te houden aan de vooraf opgestelde vragen.

Vragenlijst naasten

Voor het bevragen van de naasten is er gekozen voor een vragenlijst, zie bijlage 3. Deze keuze is gemaakt omdat deze onderzoeksmethode controle geeft op het onderzoeksproces en er op een gestructureerde manier data verzameld kan worden. De vragenlijst is intern ontwikkeld omdat er geen vragenlijst gevonden werd die de lading volledig kon dekken. Binnen de vragenlijst is gekozen om per te meten effect een combinatie van gesloten en open vragen te gebruiken. De vragenlijst is afgenomen onder een groep van vier naasten van vier verschillende assistent medewerkers; ouders en vrienden van eerder geïnterviewden assistent-medewerkers.

¹ Gegevens afkomstig uit 'Output rapportage het Nederlands Wijnbouwcentrum' geschreven door Eva Walraven | Social Elevator.

De termen die gebruikt worden gedurende de interviews, worden beschreven. Hiermee wordt de mate van validiteit bepaald, want dit verlaagt de kans op miscommunicatie. Dekken de termen die je gekozen hebt de lading van je doelgroep? Hebben de ondervraagde en de onderzoeker het over hetzelfde bij een bepaalde term? En komt het wel overeen met de alledaagse activiteiten? Bij het opstellen van de vragenlijst zijn die drie factoren scherp in de gaten gehouden. Er is gekozen om bij de vragenlijst een inleidend verhaal te houden waarin de termen worden verduidelijkt en onder andere het doel van de enquête wordt toegelicht.

Begin- en eindmeting Melba

De afgelopen vijf jaar zijn er meerdere Melba metingen uitgevoerd bij verschillende assistent-medewerkers. Melba is een methodiek die capaciteiten en begeleidingsbehoefte, gerelateerd aan arbeid, van personen in kaart brengt. Als aanvulling op de interviews en de vragenlijsten zijn de afgeronde Melba metingen van zeven personen, waarvan twee assistent-medewerkers die ook mee hebben gewerkt aan de interviews, gebruikt bij het in kaart brengen van maatschappelijke effecten van het Nederlands Wijnbouwcentrum.

Het Melba systeem is een systeem dat bestaat uit drie elementen:

- Eisenprofiel; hierin worden de eisen van een functie of taak met betrekking tot de sleutelkwalificaties vastgelegd.
- Capaciteiten; Dit element dient voor het vastleggen van de mate waarin iemand over de sleutelkwalificaties beschikt.
- Profielbeschrijving; Hiermee kan tussen een eisen- en een capaciteitenprofiel de passendheid van een functie worden ingeschat.

Binnen het Nederlands Wijnbouwcentrum wordt deze methodiek gebruikt aan het begin van een ontwikkeltraject en kort voordat een assistent-medewerker uitstroomt aan het einde van een ontwikkeltraject. Binnen deze impactmeting worden de begin- en eindmetingen van zeven oud assistent-medewerkers meegenomen. Dit zorgt voor een volledig beeld rondom de ontwikkeling van de assistent-medewerker.

Resultaten

Resultaten interviews (oud) assistent-medewerkers

Bij het afnemen van de interviews is er gefocust op de (in)directe effecten zoals beschreven in de Theory of change, bijlage 1.

Deze effecten hebben we onderverdeeld in een aantal kleinere onderwerpen, dit is gedaan zodat elk effect op een duidelijke en eenduidige manier uitgevraagd kon worden. De volgende onderwerpen zijn per effect opgenomen in het interview: zelfvertrouwen, ritme en structuur, kwaliteiten, vaardigheden, sociaal netwerk, zelfredzaamheid en gevoel van veiligheid op de werkvloer. Deze indicatoren bij elkaar geven een inzichtelijk beeld van de ontwikkeling van de assistent-medewerker tijdens of na het volgen van het traject.

Onder de assistent-medewerkers wordt unaniem aangegeven dat zij een groei hebben ervaren rondom het gevoel van eigenwaarde, hiervoor worden meerdere redenen gegeven. Zo geven vijf assistent-medewerkers aan dat het zijn van een volwaardige medewerker binnen het bedrijf, heeft bijgedragen aan het krijgen van meer zelfvertrouwen. Verder geven een aantal assistent-medewerkers aan dat het goede contact met de begeleiding en de opbouwende feedback en controlemomenten vanuit de begeleiding bijgedragen hebben aan het vergaren van meer zelfvertrouwen en eigenwaarde.

“De fijne leeromgeving met leuke collega’s hebben mij veel geholpen in het krijgen van zelfvertrouwen. Vooral in de horeca omdat ik daar veel contact had met gasten en veel beslissingen zelf mocht maken . . . zoals de volgorde van proeverijjes.”

Alle geïnterviewden geven aan dat zij meer ritme en structuur binnen hun leven ervaren sinds zij een traject hebben gevolgd bij het Nederlands Wijnbouwcentrum, dit ondervinden zij zowel in hun huidige werk als in de privé situatie. Drie geïnterviewden geven aan dat het verkrijgen van een dag- en nachtritme hieraan heeft bijgedragen en dat zij hierdoor meer energie ervaren. Vijf geïnterviewden geven aan dit geleerd te hebben doordat zij gingen functioneren volgens een vast werkrooster en hier duidelijkheid over hebben ervaren binnen het Nederlands Wijnbouwcentrum.

“Ik heb een ritme gekregen door het werk. Het hielp mij om op tijd op te staan en daarna naar werk te kunnen gaan. Ik heb nu een duidelijk overzicht van mijn planning en ik kan daardoor ook prioriteiten stellen. Bij mijn nieuwe werk kan ik dit minder gebruiken omdat mijn werkrooster regelmatig wisselt, maar ik merk wel dat ik beter met onverwachte veranderingen in mijn planning kan omgaan.”

Zes assistent-medewerkers geven aan kwaliteiten te hebben herontdekt of ontwikkeld gedurende het traject bij het Nederlands Wijnbouwcentrum. Zo komen kwaliteiten als behulpzaamheid, zelfstandigheid en kritisch beoordelen naar voren tijdens verschillende interviews.

“Mijn zelfkennis is wel vergroot sinds ik hier ben gestart. Ik heb met name nu goed in de gaten wat mijn valkuilen zijn en hoe ik daar dan mee om kan gaan. . . . Vaak kom ik daar dan achter door ergens tegenaan te lopen”

“Ik ben iets kritischer naar mijzelf gaan kijken en ik spreek het uit wanneer mij iets dwars zit in plaats van dat ik er nog dagen mee rondloop.”

Vier van de ondervraagde assistent-medewerkers geven aan geen nieuwe vaardigheden aangeleerd te hebben, maar dat er wel meerdere vaardigheden zijn die zich ontwikkeld hebben gedurende het traject. Andere geïnterviewden geven aan vooral sociale- en vakvaardigheden te hebben ontwikkeld gedurende het traject. Alhoewel de vakvaardigheden niet altijd meer passend blijken te zijn voor de assistent-medewerkers in een nieuwe werksetting, geven zij aan de vergaarde sociale vaardigheden tot op heden nog te gebruiken zowel tijdens het werk als in privé situaties.

“Ik ben beter geworden in het groenonderhoud. Thuis doe ik vaak wel onkruid weghalen, maar hier leer ik veel meer over de planten. Nu probeer ik die kennis ook thuis te gebruiken in mijn eigen tuin.”

De geïnterviewden geven aan geen verandering te hebben opgemerkt binnen het sociale netwerk, in de vorm van behouden contact met collega’s na het traject. Wel is er een verandering ervaren door medewerkers die vooraf aan het traject een geïsoleerd bestaan hebben geleefd, zij deden door hun deelname aan het traject verschillende nieuwe sociale contacten op die zij daarvoor niet hadden. Drie assistent-medewerkers hebben nog contact met oud-collega’s waar zij tijdens het traject contact mee hadden. Zoals eerder aangegeven, geven meerdere assistent-medewerkers aan dat de sociale vaardigheden zich ontwikkeld hebben.

“Mijn sociale netwerk is grotendeels hetzelfde gebleven. Ik merk dat ik het nu makkelijker vind om contact te leggen met nieuwe collega’s in vergelijking met 2 jaar geleden. Ik stap nu bijvoorbeeld een stuk sneller op iemand af. Het praten met- en luisteren naar andere mensen heb ik bij het Nederlands Wijnbouwcentrum geleerd. . . . Vooral door het heel veel te doen.”

"Ik vind het leuk om tegen iedereen 'hallo' te zeggen, dat had ik hiervoor nog niet."

Alle geïnterviewden assistent-medewerkers geven aan rondom het onderwerp zelfredzaamheid geleerd te hebben eerst zelfstandig op zoek te gaan naar oplossingen en wanneer dit niet zelfstandig lukt, hulp te vragen. In de privé situatie is dit zichtbaar volgens hen zelf omdat enkele assistent-medewerkers vaker dingen eerst zelf uitzoeken voordat zij deze vragen bij de (woon)begeleiding neerleggen. Drie assistent-medewerkers geven aan dat dit voor meer zelfvertrouwen heeft gezorgd.

"Ik heb geleerd om zelf oplossingen te zoeken in plaats van meteen aan de werkbegeleiding hulp te vragen."

Binnen het Nederlands Wijnbouwcentrum vinden wij het noodzakelijk dat onze assistent-medewerkers de werkomgeving als veilig ervaren, dit is erg belangrijk voor de mate waarin zij zich durven te ontwikkelen. De geïnterviewden is gevraagd hoe zij dit ervaren hebben, de rustige en goede sfeer komt meermaals aan bod. Ook wordt er door vijf assistent-medewerkers benoemd dat er altijd tijd is voor een gesprek wanneer hier behoefte aan is.

"Ik voelde mij erg gehoord gedurende mijn traject doordat er altijd tijd werd vrijgemaakt om met mij te praten in de gevallen dat ik dat nodig had. Ook was er veel geduld waardoor ik fijn kon werken... Het plezier tijdens het werken kwam grotendeels door de gezellige collega's en goede sfeer."

Resultaten vragenlijst naasten

Aan de ondervraagde naasten zijn verschillende vragen gesteld over het effect dat het traject bij het Nederlands Wijnbouwcentrum heeft op de assistent-medewerker. Deze vragen zijn net als de interviewvragen opgesteld aan de hand van de effecten volgens de Theory of Change.

Alle ondervraagde naasten geven aan een verandering te zien in het ervaren van zelfvertrouwen en eigenwaarde sinds de start van het traject bij het Nederlands Wijnbouwcentrum. De mate van verandering verschilt per assistent-medewerker. Zo geeft een naaste aan dat zij dit onder andere kan merken doordat de assistent-medewerker stelliger geworden lijkt en dat hij ziet dat de assistent-medewerker zichzelf meer op de eerste plaats zet in tegenstelling met voor het traject. Hieronder een quote van een naaste uit de vragenlijst.

"A is zelfverzekerder geworden sinds hij in de keuken werkt bij het Nederlands Wijnbouwcentrum, dit kunnen wij merken aan dat hij actiever is thuis met het experimenteren met nieuwe ingrediënten en nieuwe recepten. Dit durfde A hiervoor niet te doen."

Aan de naasten is gevraagd of zij een verandering hebben opgemerkt bij de assistent-medewerkers rondom de onderwerpen ritme en structuur sinds zij een traject volgen. Zo geeft een naaste aan dat de assistent-medewerker bewuster omgaat met haar beschikbare tijd en hier duidelijke keuzes in maakt. Hij heeft het idee dat ze beter functioneert binnen het huidige ritme dan in het ritme dat ze voorheen had. Een andere naaste geeft aan te merken dat haar vriendin meer energie heeft sinds het traject. Ze geeft aan dat ze verwacht dat dit in werking is gezet door het hebben van een vast ritme die de assistent-medewerker heeft opgedaan tijdens het traject.

"X gaat heel bewust om met de tijd die ze heeft, maakt duidelijkere keuzes en ik heb ook het idee dat ze beter functioneert met het ritme dat ze nu heeft."

In de vragenlijst zijn er ook een aantal vragen gesteld aan de assistent-medewerkers waarbij gekeken wordt of de kwaliteiten van een assistent-medewerker ontwikkeld zijn gedurende het traject. Twee van de vier naasten geven aan dat zij een ontwikkeling zien binnen de kwaliteiten van hun naasten en één van de naasten geeft zelfs aan nieuwe kwaliteiten te zien/ervaren bij hun naasten, namelijk zelfstandigheid.

"Sinds dat A is begonnen bij het Nederlands Wijnbouwcentrum zien wij een hele andere A, hij laat veel meer zelfstandigheid zien. Waar hij eerst weinig zelfstandig deed, doet hij dit nu veel vaker."

Naast de ontwikkeling van kwaliteiten hebben zij er aan de naasten vragen gesteld over de ontwikkeling van vaardigheden van hun naasten. Unaniem werden sociale vaardigheden genoemd als een vaardigheid dat zich ontwikkeld heeft gedurende het traject. Maar ook reflectievaardigheden en vakvaardigheden werden genoemd.

"B heeft tijdens de tijd bij het Nederlands Wijnbouwcentrum geleerd om naar zichzelf te kijken en zichzelf een spiegel voor te houden. Ook heeft ze geleerd om beter met andere mensen om te gaan."

Een van de effecten die wij beogen te beïnvloeden binnen het werken bij het Nederlands Wijnbouwcentrum is het ontwikkelen en uitbreiden van het sociale netwerk van de assistent-medewerkers. Geen van de ondervraagde naasten heeft een uitbreiding gemerkt van het sociale netwerk van hun naasten buiten het werk. Het contact met de assistent-medewerkers hebben tijdens het werk met andere assistent-medewerkers wordt wel door verschillende naasten benoemd als een positieve bijkomstigheid.

“A maakt vanuit zichzelf al gemakkelijk contact met nieuwe mensen, dit is niet een ontwikkelpunt geweest binnen het traject. Wel heeft A goed contact met de collega’s en begeleiding op de werkvloer.”

Als organisatie vinden wij het belangrijk dat assistent-medewerkers zich ontwikkelen tot een zelfredzamer persoon in de maatschappij. Dat uit zich voor elke assistent-medewerker anders. Voor de ene assistent-medewerker is dit het zelf bellen en afspraken maken en voor de andere assistent-medewerker is dit het doen van boodschappen. Alle ondervraagde naasten geven aan een verschil te zien in zelfredzaamheid. Zo wordt meermaals het eerst zelf onderzoeken genoemd voordat er hulp gehaald wordt. Ook wordt het aangeven van grenzen genoemd door een van de naasten.

“Geeft zij beter haar grenzen aan van wat ze wel aankan en wat niet gaat, ze is heel bewust geworden van de energie en hoe zij deze kan verdelen.”

Het is erg belangrijk dat een assistent-medewerker zich fijn en veilig voelt op de werkvloer. Zo hebben is de vraag ook aan naasten voorgelegd. Zes naasten geven aan dat de assistent-medewerkers met plezier naar het werk gaan en zich enthousiast uitlaten over het bedrijf. Zij stellen dit als indicatie dat de naasten zich op het gemak voelen op de werkvloer.

“A gaat elke werkdag met veel plezier naar het werk, dit merken wij omdat hij ruim op tijd vertrekt en vaak met veel mooie verhalen thuiskomt.”

Resultaten Melba metingen

Binnen het Melba systeem wordt een assistent-medewerker op 29 items ondervraagd en gescoord, dit gebeurt gedurende twee metingen. De eerste meting vindt plaats aan het begin van het traject. De tweede meting vindt plaats aan het einde van een traject. Deze twee metingen worden met elkaar vergeleken om de groei van de assistent-medewerker te bepalen. De items zijn onder te verdelen in de volgende kenmerken:

- ✓ Cognitieve kenmerken zoals werkplanning, oplettendheid en omschakeling;
- ✓ Sociale kenmerken zoals assertiviteit/weerbaarheid, contactvaardigheid en teamwork;

- ✓ Kenmerken voor de manier van werkuitvoering zoals stiptheid en zelfstandigheid;
- ✓ Psychomotorische vaardigheden zoals energetische inzet en fijne motoriek;
- ✓ Communicatie/Schoolse vaardigheden zoals lezen, rekenen en schrijven.

Wanneer de begin en eindmeting naast elkaar worden gehouden is op een overzichtelijke manier zichtbaar of en op welke items de assistent-medewerker groei heeft laten zien. Bij de Melba metingen die voor onze impactmeting geanalyseerd zijn, is deze groei zichtbaar binnen de vijf soorten kenmerken. In het bijzonder de sociale kenmerken, kenmerken voor de manier van werkuitvoering en de psychomotorische vaardigheden. In de volgende tabel zijn alle 29 items weergegeven. De Melba metingen van zeven oud assistent-medewerkers zijn in dit bestand verwerkt. Alle zeven assistent-medewerkers hebben gedurende een jaar een traject gevolgd bij het Nederlands Wijnbouwcentrum en hebben aan de hand van de beginmeting meerdere doelen opgesteld met de arbeidscoach. De ontwikkeling van de zeven assistent-medewerkers uit een ontwikkelingstraject wordt weergegeven. Aan de linkerkant van de tabel worden de items van de Melba meting weergegeven en aan de rechterkant het aantal assistent-medewerkers die groei heeft laten zien, doelen heeft behaald, binnen dit item.

| | |
|--|--------------|
| Cognitieve kenmerken | Groei |
| Werkplanning | 3x |
| Bevattingvermogen | |
| Oplettendheid | |
| Concentratievermogen | 3x |
| Leren/onthouden | 4x |
| Probleemoplossing | 1x |
| Omschakeling | 3x |
| Voorstellingsvermogen | 1x |
| Sociale kenmerken | Groei |
| Assertiviteit/weerbaarheid | 3x |
| Leiderskwaliteit | 2x |
| Contactvaardigheden | 2x |
| Kritisch beoordelen | 3x |
| Ontvangen van kritiek | 2x |
| Teamwork | 2x |
| Kenmerken voor de manier van werkuitvoering | Groei |
| Uithoudingsvermogen | |
| Kritische controle | |
| Frustratietolerantie | 2x |
| Ordenend vermogen | |
| Stiptheid | 1x |
| Zelfstandigheid | 3x |
| Zorgvuldigheid | |
| Verantwoording | |
| Psychomotorische kenmerken | Groei |
| Energetische inzet | 4x |
| Fijne motoriek | |
| Reactiesnelheid | 1x |
| Communicatie/schoolse kenmerken | Groei |
| Lezen | |
| Rekenen | 1x |
| Schrijven | |
| Spreken | |



Analyse

In deze sociale impactmeting is er antwoord gezocht op de vraag: **In hoeverre bereiken wij de effecten zoals deze gesteld zijn in de Theory of Change (bijlage 1)?**

Om hier antwoord op te krijgen hebben wij als organisatie verschillende stappen ondernomen. Zo zijn er zeven (oud) assistent-medewerkers vanuit verschillende trajecten geïnterviewd, zijn er vier naasten gevraagd een vragenlijst in te vullen en zijn er zeven Melba metingen geanalyseerd. Dit, samen met de in- & uitstroomgegevens en doelrealisatie heeft ervoor gezorgd dat er een duidelijk beeld is ontstaan van de beoogde effecten en welke hiervan behaald zijn.

Vaardigheden

Binnen het aspect vaardigheden worden de onderdelen van het effect **'assistent-medewerker herontdekt vaardigheden en kwaliteiten; assistent-medewerkers heeft structuur en ritme'** onderzocht. In de interviews met de assistent-medewerkers komt bij vier van de assistent-medewerkers naar voren dat zij een groei hebben ervaren rondom de ontwikkeling en het herontdekken van vaardigheden. Hier wordt stelselmatig vak- en sociale vaardigheden benoemd door de assistent-medewerkers. Ze ervaren een ontwikkeling in vakvaardigheden, zoals groenonderhoud en snijtechnieken, die zij op de werkvloer vervolgens weer kunnen inzetten. In de privé situatie ervaren verschillende assistent-medewerkers een ontwikkeling van de sociale vaardigheden, dit uit zich in het gemakkelijker contact leggen met nieuwe mensen.

Voor de naasten van deze assistent-medewerkers is deze ontwikkeling ook zichtbaar. In de antwoorden van de naasten op de vragen over kwaliteiten wordt verwezen naar de ontwikkeling van sociale-, reflectieve- en vakvaardigheden. Deze groei is volgens hen ook zichtbaar in de privé situatie.

Binnen de Melba methodiek worden de items contactvaardigheden en leren/onthouden als indicatoren gebruikt voor eventuele groei binnen dit effect. In de tabel op pagina 20 staat weergegeven dat van de zeven assistent-medewerkers, bij drie assistent-medewerkers een groei is waargenomen op het item contactvaardigheden en vier van de zeven assistent-medewerkers een ontwikkeling hebben doorgemaakt binnen het item leren/onthouden.

Kwaliteiten

Ook over de kwaliteiten zijn de assistent-medewerkers positief, hier ervaren (bijna) alle assistent-medewerkers een groei in. Assistent medewerkers ervaren dat de kwaliteiten die zij altijd al hadden, herontdekt worden en dat deze nu op een passende manier ingezet kan worden. Door verschillende werkzaamheden op de werkvloer uit te voeren en hierop te reflecteren met de begeleiding kan een assistent-medewerker zich bewust worden van de kwaliteiten die hij/zij al bezit.

De helft van de naasten geeft aan een verandering te zien rondom het onderwerp kwaliteiten, door beide naasten wordt zelfstandigheid genoemd als kwaliteit die voornamelijk is ontwikkeld. Zij geven aan dit thuis te ervaren.

Binnen de Melba methodiek worden de items zelfstandigheid, zorgvuldigheid en leiderskwaliteit als indicatoren voor het effect kwaliteiten gebruikt. Binnen het item zelfstandigheid hebben drie assistent-medewerkers een groei doorgemaakt, binnen het item zorgvuldigheid zijn alle assistent-

medewerkers stabiel gebleven in de scores en binnen het item leiderskwaliteiten hebben twee assistent-medewerkers een groei door gemaakt.

Ritme en structuur

De geïnterviewden assistent-medewerkers geven allen aan meer ritme en structuur te ervaren dan voor het traject. Zij geven aan dat dit te danken is aan het hebben van een vast rooster waardoor een vast dag- en nachtritme wordt uitgelokt. Door het hebben van een vast ritme ervaren assistent-medewerkers dat zij meer energie hebben, dit is volgens twee van de vier naasten ook zichtbaar thuis. Ook geven de naasten aan dat zij ervaren dat hun familie/vrienden duidelijker afwegingen maken in keuzes en hierin beschikbare tijd en energie meenemen.

Binnen de Melba methodiek worden de items stiptheid en energetische inzet als indicatoren voor het effect ritme en structuur gebruikt. Vier van de zeven oud assistent-medewerkers waarbij de Melba metingen zijn afgenomen laten een ontwikkeling zien op het item energetische inzet en één assistent-medewerker laat een groei zien op het item stiptheid. Dit laatste kan te verklaren zijn doordat het item stiptheid enkel op een schaal van een tot drie gescoord kan worden. Wanneer iemand een drie scoort is deze persoon bij uitstek al stipt, hierin kan je niet meer ontwikkelen. Dit is dan ook het geval bij de andere zes assistent-medewerkers zij scoorde een drie bij aanvang van het traject voor stiptheid.

Zelfvertrouwen

In het kader van zelfvertrouwen worden onderdelen van het aspect **'assistent-medewerker krijgt meer zelfvertrouwen, wordt zelfredzamer en vergroot sociaal netwerk'** onderzocht. Alle geïnterviewden assistent-medewerkers geven aan meer zelfvertrouwen te ervaren na het traject, hier worden verschillende redenen voor gegeven. Zo wordt het direct contact met gasten in de horeca als een reden genoemd, evenals de feedback door de begeleiding. Naast deze twee factoren werd het nuttig bezig zijn meermaals genoemd. Assistent-medewerkers geven aan dat het gevoel van eigenwaarde gegroeid sinds zij op een duurzame manier nuttig bezig zijn. Ook de naasten zien deze verandering. Zo vertelt een moeder van een assistent-medewerker dat zij de verandering kan zien in haar zoon toen hij meer nieuwe dingen durfde te proberen. Een andere naaste geeft aan op te merken dat zijn vriendin zichzelf belangrijker is gaan vinden, dit is volgens hem zichtbaar omdat ze vaker voor zichzelf opkomt en meer let op haar eigen grenzen.

Binnen de Melba methodiek worden de items assertiviteit/weerbaarheid en ontvangen van kritiek als indicatoren voor het effect zelfvertrouwen gebruikt. Drie van de zeven assistent-medewerkers scoren bij de eindmeting hoger op assertiviteit/weerbaarheid dan bij de beginmeting eerder dat jaar en twee van de zeven assistent-medewerkers scoren hoger op de schaal voor ontvangen van kritiek.

Zelfredzaamheid

Over het effect zelfredzaamheid zijn de assistent-medewerkers duidelijk, zij ervaren allen een ontwikkeling binnen dit effect. Dit uit zich vooral door het zelf eerst verschillende mogelijkheden onderzoeken en uitproberen voordat er een beroep gedaan wordt op de beschikbare begeleiding (of ouders). Voor de naasten is deze verandering ook zichtbaar, zij geven aan dat ook zij bovenstaande verandering waarnemen.

Om dit effect inzichtelijk te maken vanuit de Melba methodiek worden de indicatoren werkplanning (drie assistent-medewerkers), zelfstandigheid (3 assistent-medewerkers), voorstellingsvermogen (1 assistent-medewerker), probleemoplossing (1 assistent-medewerker) en leren/onthouden (4 assistent-medewerkers) gebruikt. Deze indicatoren samen met de interviews en de vragenlijst geven een mooi en volledig beeld weer van het effect zelfredzaamheid.

Zowel de assistent-medewerkers als de naasten geven aan geen uitbreiding van het sociale netwerk van de medewerker te ervaren. Wel wordt er vanuit beide groepen aangegeven dat de sociale vaardigheden wel ontwikkeld zijn waardoor de assistent-medewerker verwacht in de toekomst gemakkelijker contact te kunnen maken met nieuwe mensen. Ook wordt er benoemd dat het aangaan van de sociale contacten op het werk in tegenstelling tot de weinig contacten die de assistent-medewerker eerder had een uitbreiding is binnen het sociale netwerk van de assistent-medewerker. Te stellen valt dat de groei die de assistent-medewerker maakt rondom het effect sociaal netwerk meer gefocust is op de extra sociale contacten rondom de werkplek in tegenstelling tot wat eerder de verwachting was, in het dagelijks leven.

Sociaal netwerk

Binnen de Melba methodiek worden twee items gebruikt als indicatoren voor het effect vergroten sociaal netwerk namelijk contactvaardigheden en teamwork. Twee van de zeven assistent-medewerkers hebben een ontwikkeling laten zien binnen het item contactvaardigheden. Ook hebben twee van de zeven assistent-medewerkers een ontwikkeling laten zien binnen het item teamwork.

Veilige werkomgeving

Voor dit aspect zijn er onderdelen uit het effect **'assistent-medewerker ervaart een veilige werkomgeving en werkplezier samen met collega's'** onderzocht. Assistent-medewerkers komen hier om zich te ontwikkelen en te werken aan persoonlijke doelen. Dit kan alleen wanneer een assistent-medewerker zich veilig en gehoord voelt binnen een organisatie. In de interviews zijn de assistent-medewerkers gevraagd hoe zij dit hebben ervaren gedurende het traject. Er worden verschillende dingen aangehaald door assistent-medewerkers. Zo wordt er benoemd dat er een rustige en geduldige sfeer heerste bij de begeleiding en dat er door hen altijd tijd werd gemaakt wanneer dit nodig was. Ook werd het woord onvoorwaardelijk genoemd. Vijf assistent-medewerkers ervaarde dat zij zichzelf konden zijn. En wanneer het minder goed ging, toch altijd welkom bleven. Naasten onderschrijven het idee dat de assistent-medewerkers de werkplek als veilig en prettig hebben ervaren. Binnen de Melba methodiek zijn er geen indicatoren die wij passend achten om dit effect te meten.

Betrokkenheid

Vanuit de Melba methodiek hebben twee van de zeven assistent-medewerkers een ontwikkeling doorgemaakt binnen het item teamwork. Hierbij werd tijdens het uitvragen van dit item onder andere vragen gesteld om vast te stellen in hoeverre de assistent-medewerker zich betrokken voelde bij zijn collega's. Deze mate van betrokken lijkt na analyse van de Melba verslagen bij drie van de zeven assistent-medewerkers te zijn gestegen. Twee andere assistent-medewerkers ervaarden deze betrokkenheid al vanaf het begin van het traject. De andere twee assistent-medewerkers ervaren geen behoefte aan sociaal contact en werken het liefst individueel. Hier is het effect **'assistent-medewerker ervaart betrokkenheid bij collega's'**.

Contactmomenten intern

'Bezoekers en assistent-medewerkers hebben begrip voor elkaar/leren met elkaar omgaan'. Zoals benoemd hebben assistent-medewerkers en bezoekers op meerdere manieren contact met elkaar. Bijvoorbeeld door het opnemen van de telefoon, het werken op het terras of tijdens een rondleiding door de kelder. Assistent-medewerkers ervaren deze contactmomenten, zoals benoemd bij het effect zelfvertrouwen, als leerzaam en als helpend in hun eigen ontwikkeling.

Binnen dit onderzoek is er geen navraag gedaan bij de bezoekers hoe zij dit hebben ervaren. Vanuit de observatie van de werkbegeleiders is zichtbaar dat de bezoekers begrip tonen. Dit is zichtbaar in het tonen van geduld en aandacht voor de assistent-medewerkers. Uiteraard is dit enkel een observatie en is een navraag onder de bezoekers noodzakelijk om dit vast te stellen.

Contactmomenten extern

Als laatste zijn de onderdelen van het effect 'klanten, leveranciers en assistent-medewerkers hebben begrip voor elkaar en leren met elkaar omgaan; klanten en leveranciers ervaren de mogelijkheid van sociaal ondernemen en inclusief werknemerschap' uitgewerkt. Gedurende het jaar 2022 zijn er 552 contactmomenten gefaciliteerd tussen de assistent-medewerkers en klanten/leveranciers. Deze leveranciers zijn onder andere Wijntransport, HANOS, Bakkerscafé, Buurtmarkt Groesbeek, Het Theezaakje, Ketelbos en Coffyn. Bijna alle leveranciers waar wij als organisatie mee werken zijn zelf ook een sociale onderneming. De observatie van werkbegeleiding en feedback van leveranciers creëert het beeld dat de assistent-medewerkers en leveranciers met respect en geduld met elkaar omgaan. Hierbij lijkt er sprake te zijn van begrip en acceptatie tussen de twee partijen. Het begrip vergroten zodat iedereen mee kan doen in de maatschappij en een betekenisvol leven kan leiden zijn de speerpunten van de VGN (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland). Dit zijn uitgangspunten waar wij ons als organisatie graag bij aan sluiten en ons door het faciliteren van onder andere contactmomenten hard voor willen maken.

Uitstroom

In bovenstaande stuk staan de directe effecten centraal, naast deze effecten zijn er ook een aantal indirecte effecten die wij beogen te beïnvloeden. Zo ook het indirecte effect "Meer mensen hebben betaald werk; meer mensen hebben een duurzaam passende dagbesteding". Gedurende de afgelopen vijf jaar hebben wij 174 assistent-medewerkers mogen ontvangen binnen verschillende trajectvormen, 100 van deze assistent-medewerkers zijn momenteel² met succes uitgestroomd. Een assistent-medewerker stroomt succesvol uit wanneer de assistent-medewerker op een passende manier verder kan participeren binnen de samenleving. Dit kan een ander (lichter) traject zijn (41 assistent-medewerkers), een opleiding (20 assistent-medewerkers) of een betaalde baan (39 assistent-medewerkers). Met 14 assistent-medewerkers is helaas niet mogelijk geweest het contact lang genoeg te onderhouden om te volgen hoe zij zijn uitgestroomd, zij behoren tot de categorie onbekend.

Binnen de groep uitgestroomd naar betaald werk bevinden zich ook twee assistent medewerkers, met zorgzwaartepakket 7, die arbeidsmatige dagbesteding hebben gevolgd. Deze groep start binnen de organisatie met intensieve begeleiding op de werkvloer. Wat wij merken is dat juist binnen deze groep vaak de behoefte leeft om een stap richting de reguliere arbeidsmarkt te kunnen

maken. Deze twee assistent medewerkers is het in het afgelopen jaar gelukt om deze stap te maken. Het Nederlands Wijnbouwcentrum blijft na de uitstroom nog naast de nieuwe organisatie aanwezig bij de assistent medewerker om deze te ondersteunen, dit zodat de stap richting het nieuwe bedrijf zo duurzaam mogelijk gemaakt kan worden.

² Juli 2022



Conclusie

Gesteld kan worden dat de effecten **“Assistent-medewerker herontdekt vaardigheden en kwaliteiten en assistent-medewerker heeft structuur en ritme”** gedurende de verschillende trajecten binnen het Nederlands Wijnbouwcentrum waargemaakt worden. Assistent-medewerker worden gemotiveerd om kwaliteiten te herontdekken en vaardigheden te ontwikkelen. Dit wordt gedaan door verschillende soorten werkzaamheden aan te bieden binnen een dynamisch en divers team.

Bij het effect ritme en structuur wordt hieraan gewerkt, door de assistent-medewerkers een aantal vaste dagen of dagdelen aan te bieden, afgestemd op belastbaarheid. Die op een constructieve manier passend blijkt binnen het leven van de assistent-medewerker en consequent te zijn in de benadering van de regels rondom uren en aanwezigheid. Ook kan er gesteld worden dat twee van de drie onderdelen van de effecten **“Assistent krijgt meer zelfvertrouwen, wordt zelfredzamer en vergroot sociaal netwerk”** behaald worden bij de huidige benadering. De twee onderdelen zijn zelfvertrouwen en zelfredzaamheid, dit wordt aangemoedigd door de assistent-medewerker, waar mogelijk, zelfstandigheid aan te bieden. De assistent-medewerker ervaart hierdoor dat hij in staat is om ook dingen alleen te kunnen en niet voor alles afhankelijk te zijn van een derden.

Het derde onderwerp vergroten van sociaal netwerk blijkt in onze huidige aanpak deels behaald te worden. Veel assistent-medewerkers merken dat het sociale netwerk groeit op de werkvloer. Echter wordt er geen verandering ervaren in het dagelijks leven. Te stellen valt dat de groei die de assistent-medewerker maakt rondom het effect sociaal netwerk meer gefocust is op de extra sociale contacten rondom de werkplek in tegenstelling tot wat eerder de verwachting was, in het dagelijks leven. Assistent-medewerkers geven aan goed contact te hebben met de collega's en begeleiding op de vloer, de assistent-medewerkers zijn geïnteresseerd in elkaar en ondersteunen elkaar waar mogelijk en wenselijk is. Het effect **“Assistent-medewerker ervaart betrokkenheid bij collega's”** lijkt hiermee gewaarborgd te zijn.

“Assistent-medewerker ervaart een veilige werkomgeving en werkplezier samen met collega's” Na analyse van de resultaten blijkt ook dit effect behaald te worden binnen de huidige werkwijze, de assistent-medewerkers geven aan zich gehoord te voelen en veiligheid te ervaren op de werkvloer. In de toekomst zullen wij deze manier van begeleiden en coachen dus voortzetten. **“Bezoekers en assistent-medewerkers hebben begrip voor elkaar/ leren met elkaar omgaan”** Vanuit de observatie van de werkbegeleiders en andere collega's zou afgeleid kunnen worden dat er begrip is van beide kanten. De assistent-medewerkers hebben op verschillende momenten contact met klanten en bezoekers, in het begin van het traject wordt nauwkeurig gevolgd door de werkbegeleider waarna een assistent-medewerker indien nodig feedback ontvangt. Wanneer een assistent-medewerker laat zien dat het contact op een goede manier te kunnen vormgeven, geeft de werkbegeleiding de assistent-medewerkers meer vrijheid. Echter om met zekerheid te kunnen stellen dat dit effect behaald wordt zal verder onderzoek nodig zijn. Echter is er geen navraag gedaan bij de bezoekers. Om met zekerheid te kunnen stellen dat dit effect behaald wordt, zal een vervolgonderzoek nodig zijn.

Reflectie

Om het onderzoek van de sociale impactmeting positief af te sluiten, hebben we aan veel medewerkers gevraagd waar we trots op mogen zijn als organisatie. Hier is unaniem uitgekomen dat we trots mogen zijn op wat we tot nu toe met elkaar bereikt hebben. Vanuit een kleine organisatie zijn we gegroeid naar een organisatie waar in totaal al 174 assistent-medewerkers de kans gekregen hebben om te participeren in de maatschappij. Ook wordt de familiesfeer genoemd. Door de veilige werkomgeving en de persoonlijke aandacht voor elkaar voelen de medewerkers zich onderdeel van het team. Daarnaast bieden wij een breed aanbod van trajecten aan. Hierdoor wordt de inclusiviteit binnen de organisatie vergroot.

Assistent medewerker: "Ik heb het idee dat ik onderdeel ben van de organisatie. Ik ben geen nummertje maar gewoon zoals je bent hoor je erbij"

Ook zijn wij trots op het resultaat in assistent medewerkers die na een traject binnen het Nederlands Wijnbouwcentrum hebben kunnen uitstromen naar een passende vervolg stap. Zoals al eerder benoemd is het ons het afgelopen jaar twee keer gelukt om een assistent medewerker vanuit een zwaar begeleidingspakket te laten uitstromen naar betaald werk. Dit is een resultaat waarvoor wij ons elke dag voor inzetten.

Naast het feit dat wij als organisatie trots zijn op de impact die wij de afgelopen vijf jaar hebben kunnen realiseren, willen wij ook graag onszelf blijven verbeteren. Gedurende het uitvoeren en evalueren van de impactmeting zijn er een aantal verbeterpunten naar voren gekomen. Onder andere het verhouden en op vlakken verbeteren van de warme overdracht na het traject. Na het traject verliezen wij nu soms het contact met de assistent medewerker waardoor het niet altijd duidelijk is waar iemand naar uitstroomt. Ook willen wij meer aandacht besteden aan het aanbieden van scholing- en opleidmogelijkheden. In de nabije toekomst zal er een samenwerking tot stand komen tussen het Nederlands Wijnbouwcentrum en de Academie van Zelfstandigheid. Hierdoor krijgen wij als organisatie de mogelijkheid onze assistent medewerkers te trainen. Naast de Academie van Zelfstandigheid zullen we ons de komende tijd oriënteren op de beschikbare branche opleidingen en de mogelijkheden rondom deze opleidingen.



Vervolg

Tijdens het impactonderzoek zijn de volgende twee effecten minder aan bod gekomen: “Bezoekers en assistent-medewerkers hebben begrip voor elkaar/ leren met elkaar omgaan” en “Klanten, leveranciers en assistent-medewerkers hebben begrip voor elkaar en leren met elkaar omgaan; klanten en leveranciers ervaren de mogelijkheid van sociaal ondernemen en inclusief werknemerschap.” Hier is momenteel niet voldoende informatie over beschikbaar, deze twee effecten zullen in het aankomende jaar verder onderzocht moeten worden. Waarna we verdere conclusies kunnen trekken.

Ook was te lezen dat het effect “Assistent-medewerker vergroot sociaal netwerk” niet volledig behaald is. De assistent-medewerker ervaart groei binnen het sociaal netwerk op de werkvloer maar ervaart dit niet in het dagelijks leven. Gedurende het aankomende jaar zal worden nagedacht hoe we de vertaalslag kunnen maken binnen dit effect om hier een verdieping in aan te kunnen brengen.

Gedurende het Impactonderzoek is nog duidelijker geworden hoe belangrijk het is dat data en resultaten zorgvuldig bijgehouden worden. De komende tijd zal er dan ook gewerkt worden aan een eenduidig beleid waar dit nog beter gewaarborgd kan worden. Een van de veranderingen die hierin doorgevoerd zal worden is dat er bij alle assistent-medewerkers die bij het Nederlands Wijnbouwcentrum starten, een Melba meting uitgevoerd kan worden. Dit zorgt ervoor dat alle doelen op dezelfde manieren vormgegeven worden en dat de begeleiding onderling dezelfde taal blijft spreken. Dit heeft tevens als voordeel dat aan het einde van het traject inzichtelijk is of en welke stappen een assistent-medewerker heeft gemaakt gedurende het traject.

Dit impactverslag zal gedeeld worden met financierders, toeleidende instanties en begeleiders en coaches binnen het netwerk. De impactposter, infographic, zal op een later moment worden gedeeld met financierders, toeleidende instanties, begeleiders en coaches binnen het netwerk, leveranciers en de belangrijkste stakeholders de assistent-medewerkers en belangstellende.

Liefde voor mens en natuur

Het Nederlands Wijnbouwcentrum heeft vanaf de start het doel om zowel sociaal als ecologisch duurzaam te zijn. Van waarde zijn voor de samenleving met minimale belasting voor onze leefomgeving.

In het Nederlands Wijnbouwcentrum worden de wijnen van De Colonjes gemaakt. Met 15 hectare wijngaard is het voor Nederlandse begrippen een groot wijnbouwbedrijf. Vanaf het begin produceren Freek Verhoeven en Adam Dijkstra biologische wijnen. De wijnen zijn Skal gecertificeerd, dit herken je aan het logo op het etiket. In de periode 2017-2022 is in totaal 135.000 liter biologische wijn geproduceerd, dat zijn 180.000 flessen wijn.

Het gebruik van fossiele brandstoffen leidt tot klimaatverandering. Daarom heeft het Nederlands Wijnbouwcentrum geen gasaansluiting. Wij maken gebruik van warmtepompen voor een aangenaam binnenklimaat.

Met behulp van 102 zonnepanelen is het Nederlands Wijnbouwcentrum sinds 2021 voor een groot deel producent van de elektriciteit die nodig is voor exploitatie van het gebouw. Naast de zelf opgewekte elektriciteit is er in de eerste vijf jaar is in totaal 291.399 kWh ingekocht, die is opgewekt door zon of wind. Daarnaast is er 12.757 kWh terug geleverd aan het net.

De bedrijfsauto van het Nederlands Wijnbouwcentrum is volledig elektrisch.

Bij de selectie van onze leveranciers is duurzaamheid een belangrijk selectiecriteria. Daarom tappen we biologisch bier van Gulpener bierbrouwerij en Brouwerij d'n Drul. We schenken koffie van Coffyn en thee van Het Theezaakje. BliXem is een van onze cateringpartners. Brood en streekproducten komen van Buurtmarkt Breedeweg en de Geitenkaas op dit brood komt van Ketelbos. Ons drukwerk komt van Nezzo. De Stadsboom en Bikkelart hebben een bijdrage geleverd aan de inventaris.

Wijn wordt vaak cadeau gegeven, dus worden er veel flessen wijn verpakt in de wijnwinkel. Plastic verdwijnt maar moeizaam uit ons milieu, daarom hebben we in 2022 afscheid genomen van cellofaan om flessen wijn in te verpakken.

Het gebouw en de parkeerplaats van het Nederlands Wijnbouwcentrum staan op een oude vuilnisbelt. Na het saneren van de grond heeft de locatie een duurzame herbesteding gekregen.

Zo werken (assistent)medewerkers, vrijwilligers en leveranciers elke dag een onze kernwaarden:

- Passie voor wijn
- Liefde voor mens en natuur
- Genieten van het leven



