



2018/
2019

BELEIDSPLAN

Stichting Bouwloods Utrecht

Pratumplaats 2 3454 NA DE MEERN

2018/ 2019

Inhoud

Inleiding	2
Context	2
Reputatie	2
Omslag.....	3
1. Stichting Bouwloods Utrecht.....	4
1.1 Doel	4
1.2 Visie	4
1.3 Missie.....	4
1.4 Producten en diensten	4
1.5 Maatschappelijk rendement	4
2. De deelnemer, de organisatie en de netwerken.....	5
2.1 Wie kan deelnemen?.....	5
2.2 De rol van de deelnemer	5
2.3 Meerwaarde voor de deelnemer	6
2.4 De rol van de organisatie.....	6
2.5 De medewerkers	7
2.6 De netwerken en partners	8
Netwerk en partners voor instroom	8
Partner voor opleiding.....	8
Netwerk en partners voor uitstroom	9
Opdrachtgevers aangenomen werk	9
3. Bedrijfsvoering.....	9
3.1 Inhoudelijke doelstelling	9
3.2 Financiële doelstelling	10
3.3 Inkomsten.....	10
Verbreden projecten	10
Verwerven subsidies en giften	10
4. Risico's en beheermogelijkheden.....	11
4.1. Verkoop pand	11
Tenslotte.....	11
Bijlage Sterkte-Zwakte analyse (SWOT)	12

Inleiding

Context

Het navolgende bevat het beleidsplan van en voor Stichting Bouwloods Utrecht (SBU). Dit plan zal als onderlegger dienen om de missie, visie, doelstellingen en werkwijze van de stichting weer te geven. De SBU wil nog steeds een plaats zijn waar zonder winstoogmerk mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt een vak kunnen leren in het houtbewerken en begeleid worden naar een plek op die arbeidsmarkt .

SBU staat voor een belangrijk moment in haar bestaan.

In de afgelopen jaren van economische stagnatie is het voortbestaan van de SBU vaak in het geding geweest. Teruglopende opdrachten waren daarvan een oorzaak, naast hoge vaste kosten door huisvesting en personeel.

In 2015 is ingezet op een Europees subsidietraject. Hoewel gevorderd tot de laatste vijfde begin 2016 uiteindelijk duidelijk dat de SBU, om ambtelijke redenen, niet werd geselecteerd.

De subsidies van Vaartsche Rijn hebben de SBU door deze moeilijke periode heen gebracht. Maar hoge structurele lasten brachten het einde van de SBU begin 2017 toch dichtbij.

Dat vereiste de volgende maatregelen:

- Het pand zal in het 2^e kwartaal van 2018 waarschijnlijk verkocht worden.
- In overleg met de bank bestaat de hoop dat de restschuld naar nul zal worden teruggebracht.
- Vanaf 2017 is bezuinigd op de personeelskosten .

De kostenreducties op huisvesting, schulden en personeel moeten gaan zorgen voor een gezondere basis voor de SBU.

De leerlingaantallen stijgen weer.

De grote cultuurhistorische projecten met subsidie zijn er niet (meer). De opdrachten vanuit de hout- en bouwwereld nemen na de afgelopen jaren weer enigszins toe.

Stichting Beheerfonds Vaartsche Rijn heeft voor 3 jaar weer een substantiële subsidie in het vooruitzicht gesteld als voldaan is aan kostenreducties op huisvesting, schulden en personeel. Dit lijkt in het 2^e kwartaal van 2018 gerealiseerd te gaan worden.

Dit beleidsplan wordt in het najaar 2018 geactualiseerd met het oog op de gerealiseerde verkoop en gesprekken met de bank over de doorstart van de SBU.

Reputatie

Vanuit het verleden heeft de SBU een goede reputatie verworven met het bouwen van historische en culturele bouwwerken. Met grote passie en kwalitatief hoogwaardige afwerking zijn deze projecten (bijvoorbeeld de Romeinse boten en de wachttorens) in de openbare ruimte te bewonderen.

De Bouwloods is zich aan het omvormen van een organisatie die voor een niet onbelangrijk deel drijft op gesubsidieerde projecten naar een maatschappelijke onderneming die een groot deel van haar omzet uit de markt haalt. Opdrachtgevers zijn overheden, (bouw)bedrijven en particulieren.

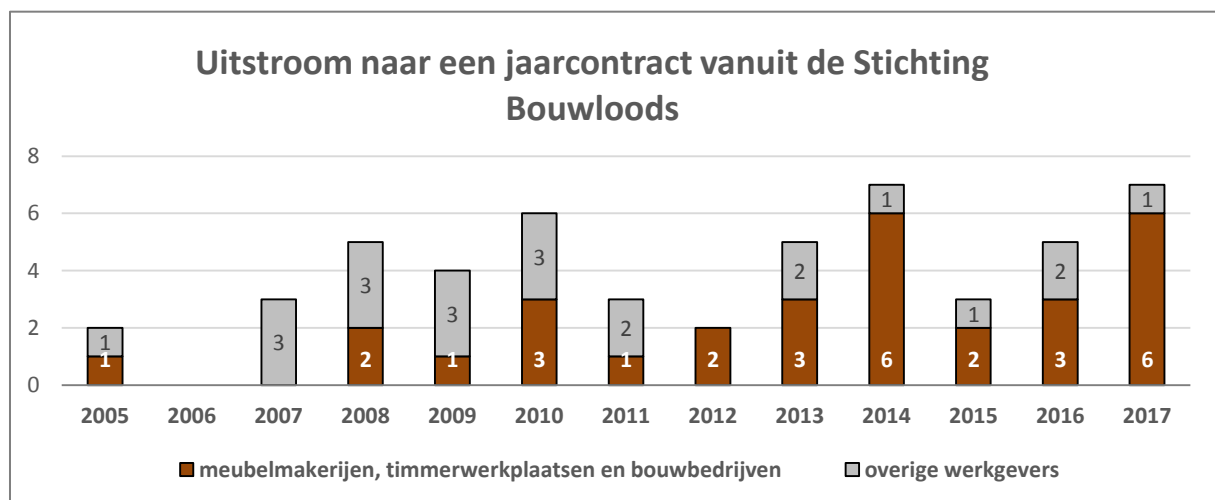
Daarnaast wordt samenwerking gezocht met partijen waarmee de Bouwloods producten kan ontwikkelen en die de marketingkracht hebben om vervolgens die producten te verkopen.

Een voorbeeld daarvan is de samenwerking die geleid heeft tot het product groene bouwhekkens.

De site www.groenebouwhekkens.nl laat het succes van deze benadering zien. Deze benadering

(b)lijkt effectiever dan zelf producten ontwikkelen waarvoor vervolgens de marketingkracht ontbreekt om ze te verkopen. In de komende jaren zal bekeken worden of er meer producten zijn die in samenwerkingsverbanden bedacht en verkocht kunnen worden.

De SBU staat daarnaast bekend als een leerbedrijf waar deelnemers die om verschillende redenen in een uitkeringssituatie zitten en vaak moeite hebben met het vinden en behouden van werk, een goed leertraject krijgen. Zij worden vakbekwaam gemaakt op een niveau waarmee ze begeleid kunnen worden naar de arbeidsmarkt. De combinatie van beide maakt de SBU uniek. SBU haalt daarbij hoge slagingspercentages. Van de deelnemers die doorstromen na de proefperiode van 3 maanden haalt 90% het diploma en meer dan 70% wordt bemiddeld naar een reguliere baan. In onderstaand diagram staan de resultaten van de Bouwloods sinds 2005.



Omslag

De SBU heeft geen commerciële doelstellingen maar moet zichzelf wél bedruipen.

De ontwikkelingen in de samenleving maken dat de SBU mee zal moeten gaan met haar tijd. De economische crisis heeft invloed gehad op de projecten en de financiële mogelijkheden voor de leertrajecten. Nu de economie weer aantrekt, met name ook in de bouw, is de vraag naar scholing van leerlingen zonder startkwalificatie ook weer groter. Ook nemen de kansen weer toe voor projecten, maar wel voor veel kleinere opdrachten dan de grote in het begin van het bestaan van de Bouwloods. Toen Romeinse wachttorens in het Máximapark, nu bruggen. Toen Romeinse schepen, nu groene bouwhekken, afdaken, houthokken, schuren en meubels.

SBU zal zich nog meer inspannen om deelopdrachten te verwerven van bouwbedrijven, die een social return verplichting hebben. Ook zullen bedrijven benaderd worden met het aanbod voor hen mensen op te leiden.

Daarnaast zal de SBU de gemeente Utrecht vragen of zij samen afspraken kunnen maken om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt leertrajecten bij SBU aan te bieden. Hiervoor dienen dan financiële afspraken gemaakt te worden. SBU beschouwt die samenwerking als een win-win situatie:

- mensen met en zonder uitkering (zonder startkwalificatie) leren een vak en stromen uit naar een betaalde baan en daarmee uit de uitkering, hetgeen de gemeente geld bespaart;
- de SBU heeft baat bij de inkomsten voor haar voortbestaan.

Het doel is het unieke karakter van de SBU in stand te houden: door het maken van mooie projecten in hout een goede leerwerkplek bieden aan deelnemers die uitzicht biedt op een betaalde baan.

1. Stichting Bouwloods Utrecht

1.1 Doel

Het bieden van werkervaring en scholing aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Stichting Bouwloods Utrecht (SBU) exploiteert met dit doel een professionele werkplaats voor houtbewerking. In de werkplaats doen de deelnemers onder leiding van gekwalificeerde leermeesters praktische ervaring op in de (ambachtelijke) houtbewerking.

1.2 Visie

In de visie van Stichting Bouwloods Utrecht is de motivatie voor het werk en betrokkenheid van de deelnemers bij het werk en bij elkaar zeer belangrijk. Zij streeft er dan ook naar om houtbouwprojecten uit te voeren met een bij voorkeur historische, culturele en/of toeristische waarde. Dit vergroot de betrokkenheid bij het werk, bij elkaar, bij de opleiding en heeft grote waarde voor het portfolio van de deelnemers.

1.3 Missie

De Bouwloods heeft als doel om mensen als gelijkwaardig burger mee te laten draaien in de maatschappij. Door werkervaring en - zo mogelijk - opleiding te bieden verleggen deelnemers hun grenzen en ontwikkelen zich tot wat binnen hun vermogen ligt. Dat moet leiden tot betaald werk waar mogelijk en zinvolle dagbesteding waar nodig: optimale participatie dus.

Stichting Bouwloods Utrecht is een erkend leerbedrijf en heeft de ANBI-status.

1.4 Producten en diensten

Stichting Bouwloods Utrecht bouwt in de publieke en particuliere sector aan projecten van hout. De opdrachten variëren van cultuurhistorische projecten tot projecten als onderaannemer voor aannemers (BéBouw/Midreth, Van Wijk Nieuwegein en WBC) maar ook meubels en andere opdrachten (carport, hekken) voor particulieren.

Daarnaast verhuurt SBU een gedeelte van de opstal aan Brouwerij Maximus: een proeflokaal en brouwerij met eenzelfde doelstelling als de SBU. De bovenverdieping is ook deels verhuurd aan Brouwerij Maximus.

1.5 Maatschappelijk rendement

Stichting Bouwloods Utrecht ontzorgt met haar trajecten de gemeente en realiseert sociale en maatschappelijke doelen en besparingen op uitkeringen.

De economisch waarde voor de samenleving is:

- Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uit een uitkering begeleiden naar betaald werk.
- Lagere zorgkosten door een hoger welbevinden en een gezondere leefstijl van de doelgroep.

De persoonlijke waarde voor de deelnemers is:

- Het doen van betekenisvol werk en het ontwikkelen van vaardigheden, ontdekken van talenten en verhogen van kansen op de arbeidsmarkt.
- Het leren samen werken met collega's met een diversiteit aan achtergrond en mogelijkheden.

- Verkrijgen van meer sociale contacten en opbouwen van een netwerk.
- Dit alles heeft een positief effect op hun gezondheid, zelfwaardering en zelfredzaamheid.

Praktische waarde voor burgers:

- Verhogen van de leefbaarheid in de wijk door de aard van de dienstverlening en inzet voor de stad en bewonersinitiatieven in de wijken.

Social Return On investment (SROI) is een methode die volgens SBU vaker ingezet kan worden door bedrijven en gemeenten. SBU is door de gemeente Utrecht erkend als partner in social return

2. De deelnemer, de organisatie en de netwerken

2.1 Wie kan deelnemen?

De Stichting Bouwloods Utrecht is er voor mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.

Dat zijn doorgaans mensen die vanwege psychische, verstandelijke en/of sociale problemen niet in staat zijn (direct) bij een werkgever te gaan werken en mensen die een baan niet vast kunnen houden. Ook jongeren zonder startkwalificatie of voortijdig schoolverlaters kunnen deelnemen aan de trajecten. Kandidaten moeten fysiek in staat zijn om zwaar(der) lichamelijk werk te doen en dienen de Nederlandse taal voldoende te beheersen om veilig met machines te kunnen werken en opdrachten te begrijpen. SBU selecteert mensen die gemotiveerd zijn om te gaan werken of te participeren, maar begeleiding nodig hebben bij deze activering. Mensen die een uitkering ontvangen zoals uit de Wet Werk en Bijstand (WWB) en de Wajong komen in aanmerking. Voor het activeren van mensen uit de WWB hanteert de gemeente de arrangementen 3 en 4: Werkactiviteiten met behoud van uitkering en Meedoen naar Vermogen.

2.2 De rol van de deelnemer

Stichting Bouwloods Utrecht gelooft in de capaciteiten van mensen en gelooft erin dat mensen vaak tot meer in staat zijn dan ze denken. De verwachting die SBU heeft van een kandidaat is dat hij of zij wil onderzoeken wat zijn of haar mogelijkheden zijn en of de weg naar een structurele dagbesteding of werk haalbaar is. Vakvaardigheden zijn niet vereist: aanwezigheid, motivatie en inzet zijn het belangrijkste. De kandidaat moet willen participeren op het niveau dat hij of zij aan kan. SBU houdt rekening met de belastbaarheid in uren van de kandidaat.

SBU verwacht van deelnemers dat ze aanwezig zijn en zich inzetten om mee te werken aan de opdrachten in de werkplaats. De eerste drie maanden doet de deelnemer zijn uiterste best om op tijd te komen, om 16 tot 32 uur per week (samen) te werken met collega's en leermeesters. De deelnemer geeft aan waar zijn of haar behoefte ligt ten aanzien van werk en uitstroom naar een baan. Na drie maanden levert de deelnemer steeds meer een prestatie op het vakgebied, kan hij of zij meer werkzaamheden verrichten in de werkplaats en op een gegeven moment met startende leerlingen samenwerken waarbij de deelnemer de leiding heeft.

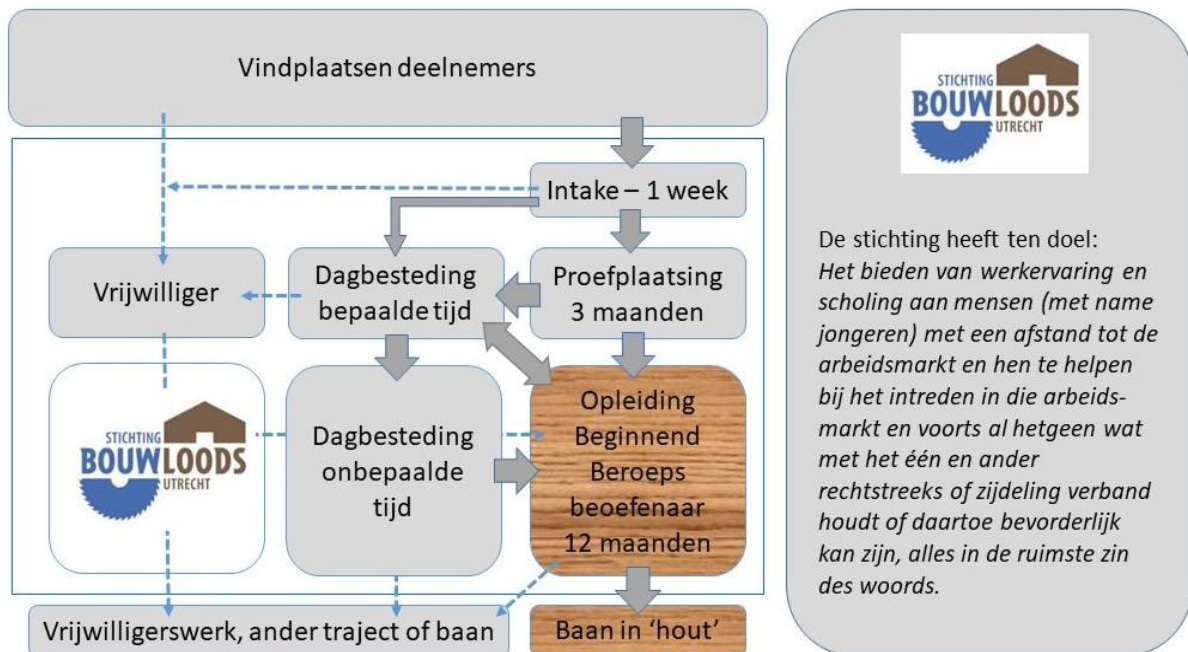
De deelnemer kan ook komen werken om ritme en structuur te behouden en een zinvolle dagbesteding te hebben. Werk is dan niet het belangrijkste en de opdrachten zullen vaak meer repeterend en minder complex zijn. Ook het aantal uur dat iemand werkt is minder van belang. Als de deelnemer maar wil en zich inzet naar vermogen.

2.3 Meerwaarde voor de deelnemer

Door kleinschalig te werken, kritisch te durven zijn naar de mogelijkheden en een erkende opleiding te bieden, volgen deelnemers niet een 'standaard' re-integratie traject. Na een periode van 15 maanden, nemen de meeste deelnemers weer deel aan de maatschappij en voelen ze zich waardevol. Door externe stages is de stap naar een betaalde baan kleiner en door uitstroom naar werk, wordt de rest van de groep gemotiveerd en gestimuleerd. Ze zien dat de kansen en mogelijkheden er zijn. De deelnemer volgt een traject op maat, met betrokken en gedreven werkmeesters en trajectbegeleiders die immer het doel voor ogen houden, namelijk uitstroom naar werk of participatie waar nodig. De medewerkers van de SBU zijn geen hulpverleners maar zijn van mening dat werk 'gezond' maakt en dat problemen naar de achtergrond kunnen verdwijnen als er iets anders voor in de plaats komt. Wanneer het niet haalbaar blijkt, durven de medewerkers dit ook uit te spreken en gaat SBU niet onnodig de beschikbare gelden opmaken. Als de medewerkers denken dat het haalbaar is, gaan ze - samen met de deelnemer - voor de volle 100% om het traject tot een succes te maken. De uitstroom naar werk is bij leerlingen die het leer/werktraject van de vervolgopleiding volgen boven de 70%. De meeste uitval zit in de eerste 3 maanden voordat de scholing start.

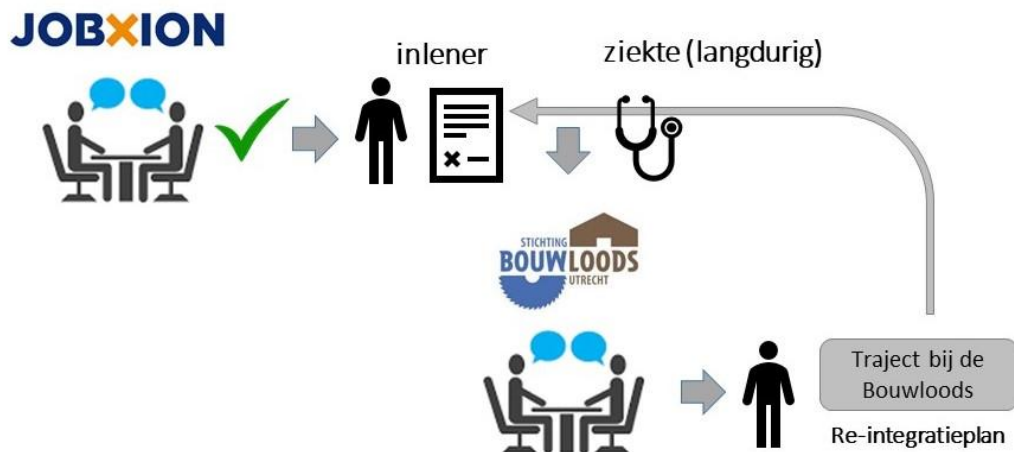
2.4 De rol van de organisatie

De Stichting Bouwloods Utrecht geeft door een gedegen voorbereiding deelnemers de kans uit de uitkering te komen. De stichting plaatste de afgelopen jaren 70% van de deelnemers in een betaalde baan. SBU levert een (werk)plek aan mensen om arbeidsritme op te doen, te participeren in de samenleving, de weg naar werk (weer) op te pakken en biedt als erkend leerbedrijf de mogelijkheid om een erkend diploma te behalen: een startkwalificatie voor degenen die dit nog niet hebben. In onderstaand stroomdiagram is te zien hoe Bouwloods deelnemers voor kortere of langere tijd in traject houdt en uiteindelijk begeleid naar een betaalde baan.



SBU begeleidt niet alleen op de vakvaardigheden maar ook op werknemers- en sociale vaardigheden.

Door mee te werken worden niet alleen de vaardigheden van de deelnemer vergroot, maar ook de eigenwaarde, het zelfvertrouwen en de mogelijkheden naar betaald werk. De deur staat open voor iedereen die iets wil met werk en/of dagbesteding. De deelnemer kan direct starten. Er is geen wachtlijst. Het traject start met een proefweek onder duidelijke, professionele, integere en realistische begeleiding en dient om te onderzoeken of het traject past bij de leerling. SBU is geen zorginstelling maar kijkt naar de mogelijkheden en kansen voor eenieder. SBU past het werk aan naar de mogelijkheden van de kandidaat en daagt hem of haar uit om de lat steeds iets hoger te leggen. De Bouwloods biedt structuur, ritme en de kans op het vergroten van het zelfvertrouwen, op het verhogen van de eigenwaarde en een waardevol onderdeel uit te maken van de maatschappij door de activering en participatie. SBU biedt jobhunting en na plaatsing bij een werkgever ook jobcoaching. Daarnaast heeft de SBU in de laatste jaren zich ook gericht op het re-integreren van zieke werknemers vanuit bouwbedrijven. In 2018 wil de Bouwloods daarover een samenwerkingsovereenkomst sluiten met het bouwuitzendbureau JobXion. In onderstaand diagram is aangegeven hoe de samenwerking met JobXion zal worden opgezet.



2.5 De medewerkers

De werkorganisatie van de SBU bestaat uit vier werknemers en een directeur. Bij de stichting werken twee leermeesters voor elk 36 uur, een administratief medewerkster voor 24 uur (vanaf 1 mei 2018 16 uur) en een trajectbegeleider voor 14 uur. De directeur is 10 uur werkzaam voor de Stichting. Dat is een totaal van 3,1 fte. Op 1 mei 2018 is het beleidspunt kostenreductie personeel voltooid. Daarmee is het personeelsbestand met 1,1 fte ingekrompen ten opzichte van vier jaar geleden. Hetzelfde aantal fte is beschikbaar gebleven voor de leermeesters voor de begeleiding van de deelnemers. De reductie is volledig ten koste gegaan van de 'overhead' (trajectbegeleiding, office-management, administratie, directie).

De stafleden hebben een grote eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van het uitvoeren van hun taak en leggen verantwoording af aan de directeur. De directeur is operationeel verantwoordelijk en legt verantwoording af aan het bestuur. Het bestuur bestaat uit zes leden, waaronder een voorzitter, een penningmeester en een personeelsadviseur. Het bestuur is op afstand betrokken bij SBU. Stichting Bouwloods Utrecht is continue bezig en in beweging om kwalitatief goed werk af te leveren aan haar opdrachtgevers. Dit betekent dat de medewerkers geschoold en professioneel zijn en dat er voortdurend gekeken wordt naar wat de markt vraagt. Dit is zowel op het gebied van houtbewerking,

als ook op het gebied van re-integratie. Stichting Bouwloods Utrecht past zich steeds aan de behoefte van de markt aan en is flexibel en snel in haar handelen.

2.6 De netwerken en partners

De stichting Bouwloods Utrecht heeft een groot aantal partners die bij instroom, opleiding, aangenomen werk en uitstroom elk hun eigen bijdrage leveren aan het bereiken van de doelen van de stichting en het verwerven van voldoende omzet.

Netwerk en partners voor instroom

SBU borgt de instroom van deelnemers door actief te zijn in het netwerk van organisaties dat mensen wil plaatsen in dagbesteding, opleiding en bemiddeling naar werk. Hoofddoel is constante instroom van geschikte deelnemers te krijgen. Een nevendoeel is om voor deze deelnemers meer trajectfinanciering te verkrijgen dan in het verleden. De belangrijkste partners in dit netwerk zijn:

- Het UWV - SBU fungeert als onderaannemer bij het gecertificeerde Tres Werkend leren - Wajongeren met een IRO traject.
- De gemeente Utrecht vraagt aanbod voor cliënten vanuit de:
 - Wet Werk en Bijstand voor arrangement 3 - uitstroom uit de uitkering.
 - Wet Maatschappelijke Ondersteuning arrangement 4 - meedoen naar vermogen.
- Zorginstellingen - Altrecht, Reinaerde, Amerpoort, De Tussenvoorziening (dagbesteding).
- ROC Midden Nederland locatie Nieuwegein. Het ROC stuurt leerlingen die hun werkplek tijdens de opleiding kwijtraken of nog geen erkend leerbedrijf hebben en niet kunnen starten met hun opleiding vaak door naar SBU. Hiermee wordt schooluitval voorkomen.
- Regi - onderaannemer voor trajecten voor risico jongeren.

In onderstaand overzicht staan de organisaties waar de trajectbegeleiding regelmatig contact mee heeft in het kader van instroom van deelnemers.



Partner voor opleiding

De belangrijkste partner is hier het ROC Midden Nederland. De leerlingen bij SBU die een opleiding krijgen doen dat op de locatie in Nieuwegein. Ze krijgen daar één dag per week les. Leerlingen die de Beroeps opleidende Leerweg volgen lopen geregeld stage bij SBU; met name de leerlingen van het

Geïntegreerde Traject van het ROC. In de toekomst kunnen de Hout- en Meubileringscolleges in Amsterdam en Rotterdam partners worden evenals de Hogeschool voor de Kunsten in Utrecht.

Netwerk en partners voor uitstroom

Voor uitstroom naar betaald werk is een uitgebreid netwerk in het bedrijfsleven noodzakelijk. Het netwerk binnen het bedrijfsleven voor aangenomen werk is tevens het netwerk voor uitstroom. Veel leerlingen stromen door naar een betaalde baan bij een erkend leerbedrijf in houtbewerking, zoals aannemers, timmerfabrieken en meubelmakers.

Opdrachtgevers aangenomen werk

SBU moet een steeds groter deel van zijn omzet uit aangenomen werk halen. Hierbij gaat het om betaald werk voor publieke partijen, het bedrijfsleven en particulieren.

SBU streeft actief naar meer gemeenten om mee samen te werken op het gebied van werkgelegenheidstrajecten of de gunning van opdrachten. Social Return On Investment (SROI) kan hierin een belangrijke rol spelen.

In opdracht van of in samenwerking met het bedrijfsleven wordt aan hout- en bouwprojecten gewerkt. Bijvoorbeeld panelen bouwen voor BeBouw/Midreth, picknicktafels voor Van Vliet Kastanjenhout en meubels in samenwerking met The Wood Collection.

Een particuliere opdrachtgever is bijvoorbeeld Stichting Utrechts Landschap geweest voor het maken van hekken. SBU doet ook kleinere particuliere opdrachten, zoals het maken van een tafel of het bouwen van een carport. Maar vaak lopen deze particuliere opdrachten stuk op de prijs. Het overkomt de Bouwloods vaak dat offerte gevraagd wordt waarbij dan achteraf blijkt dat mensen de vooronderstelling hebben dat het wel goedkoper kan omdat de Bouwloods een werkgelegenheidsproject is. Overheden, bedrijven en particulieren zijn dan verbaasd dat projecten bij de Bouwloods evenveel kosten als bij een aannemer of meubelmaker. De Bouwloods heeft echter een hogere overhead dan een regulier bedrijf door de inzet van leermeesters, een trajectbegeleider, scholingskosten en zaagverlies en machineschade door fouten van deelnemers en de tragere productie doordat deelnemers drie keer langzamer werken dan een vakkracht. De Bouwloods heeft veel tijdverlies door het maken van (achteraf) zinloze offertes. Sociaal inkopen blijkt bij de meeste organisaties en personen niet erg diep te zitten. De prijs is bepalend en de vooronderstelling is dat het wel goedkoper zal zijn. Dat is niet het geval en vaak ketst een opdracht dan af.

3. Bedrijfsvoering

3.1 Inhoudelijke doelstelling

Stichting Bouwloods Utrecht heeft als hoofddoelstelling dat in een jaar tijd 8 a 10 deelnemers starten met een opleiding in de houtbewerking en 5 a 8 deelnemers doorstromen naar een betaalde baan, vervolgopleiding of duurzaam vrijwilligerswerk. Door de trajectduur van 15 maanden, lopen de in- en uitstroom niet parallel. De Bouwloods biedt een totaaltraject:

- werkervaring opdoen in houtbouwprojecten onder leiding van gekwalificeerde leermeesters;
- het volgen van arbeidsmarktkwalificerende scholing bij een R.O.C.;
- begeleiding naar de arbeidsmarkt met externe stages, jobhunting en jobcoaching;
- begeleiding bij sociaal-maatschappelijke problematiek;
- re-integratie trajecten langdurige zieken vanuit de bouwwereld.

Het traject is opgebouwd uit twee fasen. De eerste fase is een proefperiode van 3 maanden, waarin kennismaking, werknemersvaardigheden en oriëntatie op het vak centraal staan. Na het goed doorlopen van de proefperiode start de leer/werk fase. Deze tweede fase duurt een jaar. In dit jaar start de deelnemer met scholing bij het ROC Midden Nederland, wordt meer verwacht van de technische vaardigheden en productie, loopt de deelnemer extern stage en start de jobhunting.

Stichting Bouwloods Utrecht streeft ernaar de deelnemer aan het eind van de leer/werk fase uit te laten stromen naar betaalde arbeid, een vervolgopleiding, of indien dit niet mogelijk is, naar duurzaam vrijwilligerswerk. Ook biedt Stichting Bouwloods Utrecht de mogelijkheid aan (BOL) stagiaires van diverse opleidingen om hun beroepspraktijkvorming te behalen en hiermee een essentieel onderdeel van hun opleiding af te ronden. Stichting Bouwloods Utrecht streeft naar een zo divers mogelijke groep in leeftijd, afkomst, niveau en problematiek. De stichting wil hiermee bereiken dat het werk - boven alle andere zaken - centraal komt te staan.

3.2 Financiële doelstelling

Voorwaardelijk voor de inhoudelijk doelstelling is de financiële doelstelling. SBU moet een dusdanige omzet halen dat minimaal het break-evenpoint wordt bereikt. Op deze wijze kan de stichting mensen blijven opleiden en door laten stromen naar werk. Een break-even omzet is nodig om dit werk te kunnen verrichten: zonder het een is het ander niet mogelijk.

3.3 Inkomsten

De inkomsten van SBU komen op dit moment uit:

- projecten;
- re-integratie en participatie;
- verhuur;
- subsidies en giften. Met name Vaartsche Rijn.

Een belangrijk middel om de doelstellingen van Stichting Bouwloods Utrecht uit te voeren is het uitvoeren van projecten. Deze projecten spelen een cruciale rol in de praktijkopleiding van de leerlingen. Voor de komende jaren is het doel om de inkomsten uit re-integratie en participatie en die uit subsidies en giften te behouden. SBU wordt mede gesteund door fondsen. SBU streeft ernaar om in de toekomst op meer subsidies en fondsen een beroep doen dan tot nu toe is gedaan.

Verbreden projecten

Stichting Bouwloods Utrecht maakt allerlei houtbouwprojecten. Dit levert geld op. Vanuit een deeglijke kostprijsberekening kunnen reguliere bouwbedrijven maar ook organisaties als Natuurmonumenten en Het Utrechts Landschap benaderd worden voor projecten. Het doel is een duurzame relatie met deze opdrachtgevers op te bouwen. Dit moet zorgen voor een stabiele, constante opdrachtenstroom zodat de continuïteit van SBU beter gewaarborgd wordt. Totaal dient er uit de projecten ongeveer 180.000 euro omzet (inclusief materiaalkosten) te komen.

Verwerven subsidies en giften

Stichting Bouwloods Utrecht moet zich blijvend inzetten op het verwerven van subsidies. Dat kunnen subsidies zijn op het gebied van werkgelegenheid en re-integratie of projectsubsidies. De Europese subsidie aanvraag is in 2016 in de eindfase helaas niet gehonoreerd.

4. Risico's en beheermogelijkheden

Er komen steeds minder subsidies voor projecten met een historische, culturele en/of toeristische waarde. Deze trajecten hadden doorgaans een langere doorlooptijd dan opdrachten vanuit de aannemerij. Het ontbreken van deze projecten zet de continuïteit van werkzaamheden waarmee SBU zijn er- en herkenning heeft verworven zwaar onder druk. Overheden, provincies, Natuurmonumenten en vergelijkbare organisaties zijn terughoudender in het investeren hierin.

Scholen en gemeentes zijn door de economische ontwikkelingen steeds minder bereid om in leerwerkprojecten te investeren ondank de grote behoefte aan goede stage- en leer/werkplekken.

Gemeentes willen dat deelnemers direct in dienst komen en niet of slechts voor korte duur met behoud van uitkering werken. Scholen hebben hun gelden nodig om het onderwijs aan te kunnen bieden en zien geen ruimte om een gedeelte van hun budget te delen met samenwerkende partijen.

Voor deelnemers is het moeilijk om werk te vinden zonder een diploma en/of werkervaring. De eisen die gesteld worden ten aanzien van werknemers komen steeds hoger te liggen en de afstand tot werk wordt hiermee voor een grote groep mensen steeds groter.

4.1. Verkoop pand

De SBU heeft een prachtig maar te duur pand. Het gebruik van het pand is suboptimaal en is een hoge kostenpost. Brouwerij Maximus betaalt 36.000 euro huur per jaar. Om de structurele lasten en schulden naar een aanvaardbaar niveau te brengen zal het pand verkocht dienen te worden. Daarbij dient de werkplaats, plus een beperkt kantoor te worden teruggehuurd voor maximaal 2000 euro per maand. Dit dient in 2018 gerealiseerd te worden.

Tenslotte

Stichting Bouwloods Utrecht zal zich nadrukkelijker moeten profileren als een leerbedrijf met velerlei mogelijkheden. Stichting Bouwloods Utrecht is een unieke werkplaats door herkenbare bijzondere projecten die onder professionele begeleiding door leerlingen zijn gemaakt.

Er zal ook geïnvesteerd worden in samenwerking met andere gemeente/organisaties en bedrijven om met deze organisaties een keten te vormen waarin de SBU een stevige positie krijgt zowel in werkzaamheden als in opleidingen van leerlingen. Gezien de ontwikkelingen in opleiding en arbeids-toeleiding is dit een belangrijke stap om de SBU te versterken.

De SBU heeft financieel gezien moeilijke jaren achter de rug, waarin de continuïteit van de Bouwloods sterk onder druk stond. De continuïteit is gehandhaafd door de subsidies van Stichting Beheerfonds Vaartsche Rijn, de inzet van de medewerkers en de constructieve opstelling van de bank. De structurele lasten, zoals hiervoor beschreven, maakten de Bouwloods kwetsbaar. De structurele lasten zijn sterk teruggebracht, op nieuwe opdrachten, producten en samenwerkingen wordt ingespeeld, de vraag naar leertrajecten blijft bestaan en neemt toe. Deze herstructurering is door de directeur goed vormgegeven.

Van groot belang is in de komende periode de definitieve verkoop van het pand. Daarna kan de Bouwloods samen met de bank (de RABO) kijken hoe de doorstart een gezonde financiële basis krijgt. Gezien bovenstaande zal in de tweede helft van 2018, dit beleidsplan 2018/2019 bijgesteld worden.

Hans Voogt , Voorzitter SBU (Bouwloods).

Sterkten (Strong)

- Stichting Bouwloods Utrecht is kleinschalig in omvang, flexibel en biedt vele werkzaamheden.
- Er is deskundig personeel en vakmanschap om kwalitatief goede werknemers af te leveren aan de aannemers.
- Stichting Bouwloods Utrecht is bekend in Utrecht en De Meern/Leidsche Rijn waardoor er sociale en maatschappelijke interactie en integratie mogelijk is.
- Stichting Bouwloods Utrecht heeft in haar huidige gebouw een goede houtbewerkingsruimte om kwalitatief goede opleidingen voor deelnemers te bieden.
- Stichting Bouwloods Utrecht is een erkend leerbedrijf en heeft de ANBI-status.
- Stichting Bouwloods Utrecht heeft de passie en wil om te bewijzen dat er goede werknemers en producten worden afgeleverd.

Zwaktes (Weak)

- Kleinschaligheid is ook een kwetsbaarheid. De afhankelijkheid van gemeenten en bedrijven is groot. SBU is ook kwetsbaar in personele bezetting.
- SBU is afhankelijk van subsidies en projecten. Dit maakt de organisatie kwetsbaar.
- Het gebouw is te duur.
- Kleine personele bezetting geeft kwetsbaarheden in persoonlijke sfeer.

Kansen (Opportunities)

- Een toenemend aanbod van mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt.
- Aantrekkende economie met name in de bouw.
- Voor gemeenten en bedrijven een kans ten aanzien van Social return trajecten
- Kleine organisatievorm waardoor SBU flexibel kan inspelen op veranderingen en individuele mogelijkheden en ontplooiingskansen van deelnemers.

Bedreigingen (Threats)

- Subsidies, afhankelijkheid
- Regelingen bij overheden gaan zeer langzaam
- De financiële positie van Stichting Bouwloods Utrecht is kwetsbaar
- Persoonsafhankelijk