



# **JAARVERSLAG 2017**

## 1 Doel van de Stichting Bouwloods Utrecht

De Stichting Bouwloods Utrecht heeft tot doel het bieden van werkervaring en scholing aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een succesvol traject bij de Bouwloods leidt voor de deelnemers tot een startkwalificatie op die arbeidsmarkt. De Bouwloods exploiteert daartoe een professionele werkplaats voor houtbewerking. In deze werkplaats doen de deelnemers onder leiding van gekwalificeerde leermeesters praktische ervaring op in de houtbewerking. De Bouwloods is een erkend leerbedrijf. Op basis van het maatschappelijke doel van de Bouwloods en het ontbreken van een winstoogmerk heeft de Stichting Bouwloods Utrecht de ANBI-status <sup>1)</sup>.

## 2 Deelnemers

Zoals onder het doel omschreven is richt de Bouwloods zich op personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het maakt daarbij voor de Bouwloods niet uit wat de oorzaak is van die afstand. Betrokkenen kunnen bijvoorbeeld zonder diploma de school hebben verlaten of door andere omstandigheden niet in staat zijn om op eigen kracht een werkplek te vinden bij een bedrijf of organisatie.

## 3 Activiteiten van de Bouwloods

De Bouwloods geeft inhoud aan dit doel door voor vier deelnemersgroepen activiteiten aan te bieden. In het diagram zijn die activiteiten en deelnemersgroepen in een stroomschema weergegeven.

1. Het opleiden (in de houtbewerking) van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, inclusief de begeleiding bij hun sociaal-maatschappelijke problematiek en ondersteuning bij hun plaatsing bij een werkgever.
2. Het begeleiden van stagiairs met het opdoen van praktijkervaring voor hun beroepsopleiding.
3. Het begeleiden bij dagbesteding en arbeidsmatige activering om op die manier deelnemers voor te bereiden op de opleiding.
4. Het ondersteunen van personen die op vrijwillige basis arbeidsritme willen opdoen.



### 3.1 Opleiden ter voorbereiding op de arbeidsmarkt

De Bouwloods biedt een totaaltraject aan van 15 maanden waarin deelnemers:

- Werkervaring in de houtbewerking opdoen onder leiding van gekwalificeerde leermeesters.
- Arbeidsmarktqualificerende scholing ontvangen bij een R.O.C.
- Ondersteund worden door een trajectbegeleider bij hun sociaal-maatschappelijke problematiek.
- Geplaatst worden bij een werkgever (job hunting) en daar ook begeleid (job coaching).

<sup>1)</sup> ANBI = Algemeen Nut Beogende Instelling

Om gedurende dit traject voldoende kennis en vaardigheden op te doen, gaat de Bouwloods (in de regel) uit van een 32-urige werkweek met daarbinnen de genoemde externe scholing. De Bouwloods heeft dagelijks plek voor 10 tot 15 deelnemers. Het traject begint altijd met een intake van een week of twee weken om te zien of de deelnemer aanleg heeft voor het werken met hout. Als die aanleg aanwezig blijkt begint het echte traject. Dat traject is opgebouwd uit 2 fasen, te weten:

#### *Fase 1 - een proefperiode van 3 maanden.*

In deze fase staan - naast kennismaking en oriëntatie op het vak - het verkrijgen van technische basisvaardigheden en werknemersvaardigheden centraal. Bovendien worden deelnemers ondersteund bij het verkrijgen van inzicht in de eigen persoon, het eigen functioneren en het realiteitsgehalte en de haalbaarheid van de eigen toekomstverwachtingen. De leermeesters en de trajectbegeleider proberen problemen in de ontwikkeling van een deelnemer snel te signaleren, zodat al tijdens of aan het eind van de proefperiode een gedegen beslissing genomen kan worden over het vervolg van het traject. Om tot het nemen van die beslissing te komen wordt aandacht besteed aan de gewenste technische basisvaardigheden, het gedrag, het maken en nakomen van afspraken, het omgaan met (ziekte)verzuim en collegialiteit van de deelnemers.

#### *Fase 2 – een leerwerktraject van een jaar*

De leer/werkfase start na het goed doorlopen van de proefperiode. In dit jaar:

- Begint de deelnemer met scholing bij het ROC (instroom op 1 september of 1 januari).
- Wordt meer verwacht van de technische vaardigheden en productie.
- Loopt de deelnemer extern stage.
- Start de job hunting.

De Bouwloods streeft ernaar de deelnemer aan het eind van de leer/werkfase uit te laten stromen naar betaalde arbeid, een vervolgopleiding of, indien dit niet mogelijk is, naar duurzaam vrijwilligerswerk. Basismotivatie van de deelnemer is essentieel voor het slagen van de opleiding. Mocht op enig moment tijdens het traject blijken, dat de deelnemer – nog – niet in staat is de opleiding goed af te ronden dan kan er in overleg toe worden besloten de deelnemer over te plaatsen naar de dagbesteding. Zie voor de diverse interne mogelijkheden bij de Bouwloods het eerder afgebeelde stroomdiagram. De Bouwloods streeft voor een goede groepsdynamiek naar een groep deelnemers die in leeftijd, afkomst, niveau en problematiek varieert. Om de motivatie van de deelnemers voor hun opleiding te vergroten en hun betrokkenheid op het werk en elkaar tot stand te brengen zoekt de Bouwloods naar gevarieerde opdrachten voor houtproducten zodat de deelnemers een brede ervaring op doen waarvan zij gebruik kunnen maken in hun curriculum vitae. Die houtproducten betreffen eenmalige projecten en meermalen terugkerende producten.

### **3.2 Begeleiden van stagiairs**

Leerlingen van diverse opleidingen moeten binnen hun beroepspraktijkvorming stagelopen om daarmee een essentieel onderdeel van hun opleiding af te ronden. De Bouwloods biedt deze stagiaires daarbij de ruimte en begeleiding die noodzakelijk is. In 2017 is er een nieuwe doelgroep stagiairs bijgekomen. Elk jaar starten in november 3 leerlingen van het R.O.C. met een stage van een bijzondere opleiding voor mensen die naast vakvaardigheden ook Nederlands moeten leren. In deze groep zitten bijvoorbeeld statushouders maar ook allochtone Nederlanders met een taalachterstand.

### 3.3 Begeleiden bij arbeidsmatige activering of dagbesteding

Voor personen die (nog) niet in staat worden geacht de opleiding te volgen treedt de Bouwloods op als begeleider bij arbeidsmatige activering (of dagbesteding) waarbij de nadruk ook ligt op houtbewerking. Deze activering of dagbesteding is geen einddoel maar is bedoeld als voorstadium voor de latere opleiding. Door de deelnemers hiertoe de mogelijkheid te geven kunnen ze na deze vorm van vooropleiding later nog doorstromen naar de opleidingstrajecten. Omgekeerd kunnen deelnemers die toch niet in staat blijken de opleiding af te ronden terugvallen op de dagbesteding. Door deze maatregel wordt voorkomen dat sommige deelnemers tussen wal en schip vallen.

### 3.4 Ondersteunen vrijwilligers.

Er doen zich situaties voor waarbij personen – al dan niet in het bezit van een diploma – behoefte hebben aan ruimte om arbeidsritme op te doen of vast te houden. Deze kunnen als vrijwilliger hun activiteiten verrichten bij de Bouwloods. Zij worden daarbij zo nodig ondersteund door de leermeesters.

## 4 Deelnemers in 2017

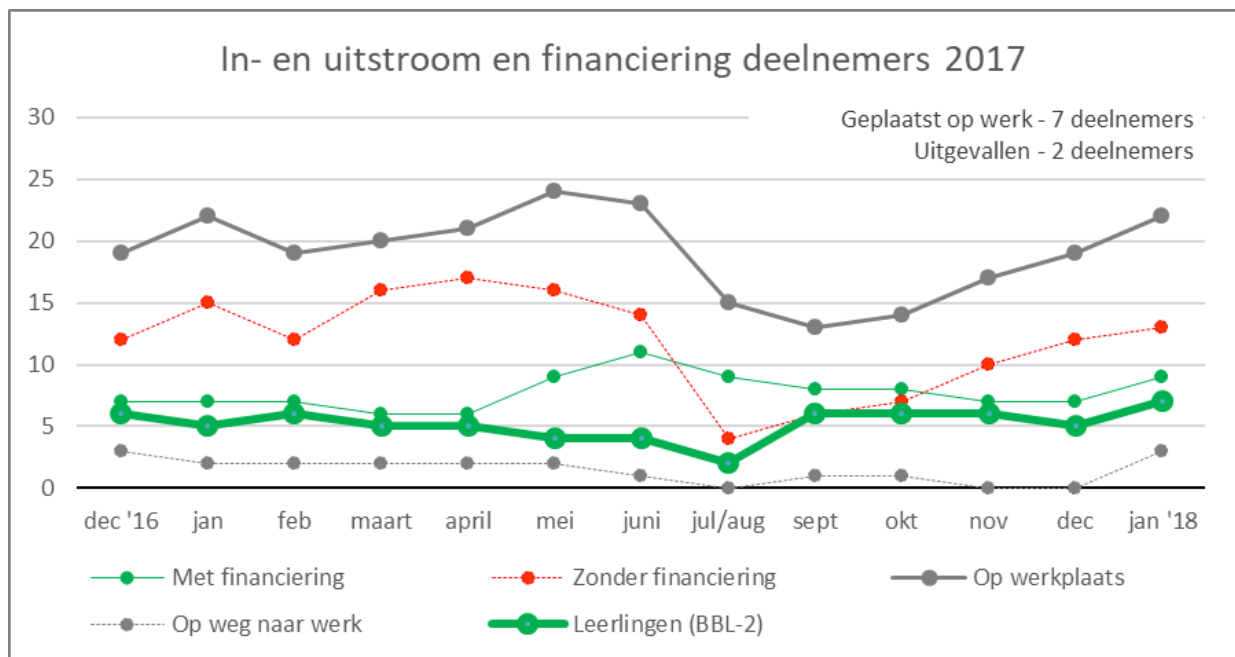
### 4.1 Werving van deelnemers

Het werven van voldoende deelnemers die het leertraject willen en kunnen volbrengen blijft moeilijk en vraagt continue aandacht. De trajectbegeleider van de Bouwloods beheert daartoe een groot netwerk. Het onderstaande overzicht van organisaties dat benaderd wordt voor leerlingen illustreert dat. Daarnaast worden deelnemers geworven door aanwezig te zijn op beurzen en bijeenkomsten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en door advertenties te plaatsen.



De moeizame werving van deelnemers van voldoende niveau sluit aan bij de uitspraak van de Sociaaleconomische Raad (SER). Deze gaf in 2016 namelijk aan zich zorgen te maken over de terugloop in het aantal leerlingen dat kiest voor de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) in het mbo. Dit terwijl de behoefte aan modern geschoolde vakkrachten sterk toeneemt. De Bouwloods ondervindt hiervan de gevolgen. In de eerste helft van 2017 was het moeilijk om een voldoende aantal deelnemers te werven. In de tweede helft ging dat beter. Door de aantrekkelijke economie hebben bedrijven een grote behoefte aan medewerkers. Bij de werving daarvan nemen zij dan ook genoegen met minder of zelfs niet gekwalificeerde krachten. Als gevolg hiervan moet de Bouwloods

niet alleen veel energie steken in de werving van deelnemers maar daar bovenop moet genoeg worden genomen met deelnemers met een lager startniveau. Niet al deze deelnemers konden in de werkplaats worden geplaatst, ook niet als onderdeel van hun dagbesteding. In de grafiek is te zien hoe het aantal deelnemers zich in de loop van het jaar heeft ontwikkeld. Elke maand kunnen er deelnemers instromen of uitstromen. Instroom vindt altijd plaats via een intake van een week. Sommige deelnemers stromen daarna direct weer uit. Andere uitstroom is doorplaatsing naar een ander traject, plaatsing op werk of uitval wegens ziekte of persoonlijke omstandigheden.



#### 4.2 Uitval.

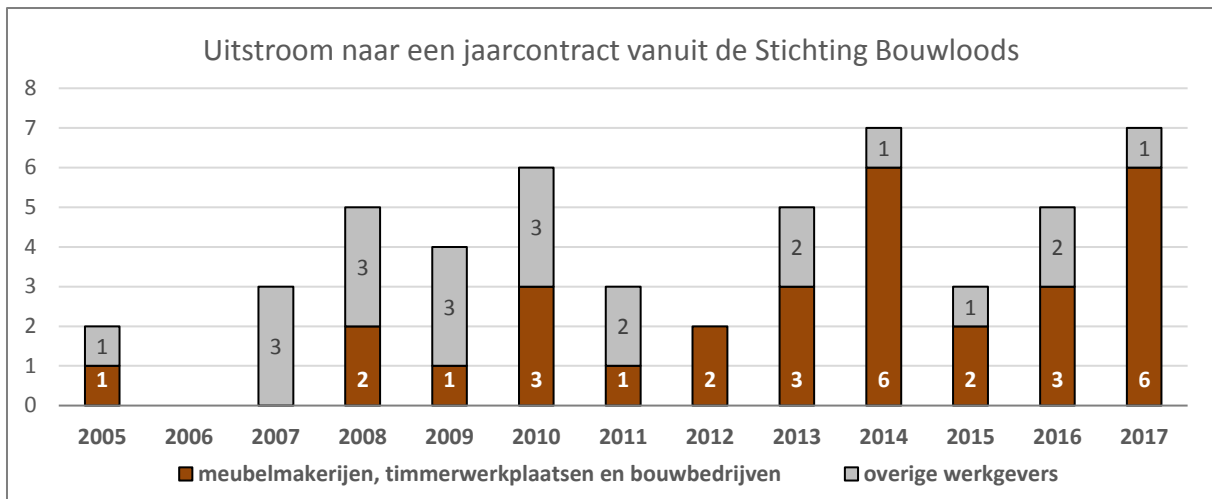
Niet alle deelnemers die de dagbesteding of opleiding starten brengen die tot een goed einde. De belangrijkste redenen voor de uitval tijdens de proefperiode zijn het herhaaldelijk niet nakomen van afspraken (bijvoorbeeld ongeoorloofd verzuim) of het vertonen van ernstige gedrags- of psychiatrische problemen. Het komt ook voor, dat de uitkerende instantie uiteindelijk geen toestemming geeft aan de deelnemer om bij de Bouwloods werkervaring op te doen.

Ook in leer/werkfase doet zich uitval voor. De oorzaken hiervan zijn vaak psychiatrische en/of gedragsproblemen. Ook blijkt soms dat deelnemers nog niet voldoende overtuigd zijn van het belang van het verkrijgen van een diploma en een plek op de arbeidsmarkt.

Om met name deze laatste vorm van uitval te voorkomen houdt de Bouwloods reeds in de proefperiode scherp in de gaten houden of een eventueel aanwezige achterliggende problematiek een te grote belemmering vormt voor uiteindelijke plaatsing op de arbeidsmarkt.

#### 4.3 Plaatsing van deelnemers.

De Bouwloods is er in 2017 in geslaagd zeven deelnemers bij bedrijven op een betaald jaarcontract te plaatsen. In het diagram is te zien hoe zich dit sinds 2005 ontwikkeld heeft.



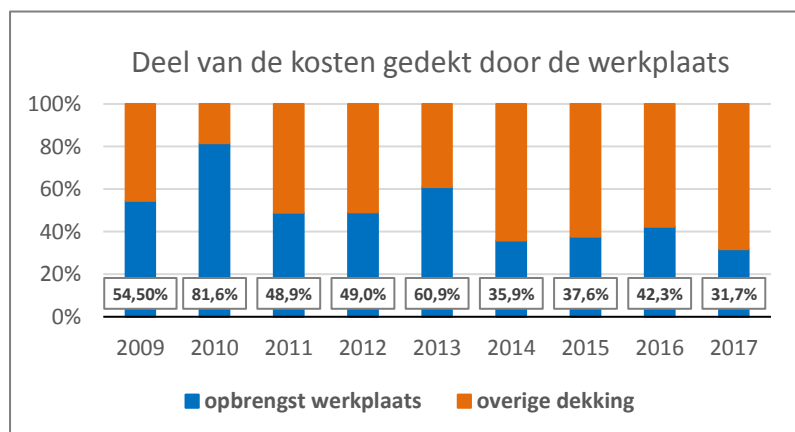
#### 4.4 Nieuwe vormen van samenwerking

In 2017 is de Bouwloods een samenwerking aangegaan met JobXion – voor informatie zie [www.jobxion.nl](http://www.jobxion.nl) - een nieuw en jong uitzendbureau voor de bouwbranche. Zij werven deelnemers voor bouwbedrijven en doen aan directe plaatsing. Bij sommige kandidaten twijfelen ze. Deze kandidaten doorlopen bij de Bouwloods een intake van twee weken die de ‘timmerest’ is gedoopt. Bij gebleken geschiktheid gaan de kandidaten alsnog terug naar JobXion. Deelnemers die nog niet geschikt zijn voor directe doorplaatsing blijven bij de Bouwloods waar ze eventueel in kunnen stromen als leerling. Door de samenwerking met JobXion heeft de Bouwloods een nieuwe (betaald) product ontwikkeld: de timmertest. Daarnaast is een nieuw kanaal aangeboden voor werving van deelnemers: afgevalen kandidaten van JobXion.

### 5. Werkplaatsproductie in 2017

#### 5.1 Productie is een middel geen doel

Hét middel om de opleiding van deelnemers te realiseren is het vervaardigen van grote en kleine houten producten. Deze spelen een cruciale rol in de praktijkopleiding en zijn daarnaast ook van belang voor de inkomsten van de Bouwloods. Doordat het hoofddoel van de Bouwloods de opleiding van deelnemers is zullen producten vrijwel nooit kostendekkend kunnen worden gerealiseerd. De deelnemers zijn immers nog in opleiding en de leermeesters moeten hun tijd in belangrijke mate besteden aan begeleiden en ‘voordoen’. De Bouwloods kan daardoor geen maximale efficiency bereiken en is dus niet in staat te concurreren met marktpartijen. Opdrachten zijn doorgaans niet kostendekkend. In het diagram is de bijdrage van de werkplaats aan de dekking van de exploitatie weergegeven.



## 5.2 Omzet in 2017

Het aantal opdrachtgevers neemt toe. Alsmede de soorten producten die worden geleverd met als voordeel dat de orderportefeuille zich langzaamaan verbreedt. Het gaat daarbij onder meer om binnen- en buitenmeubilair, ramen en kozijnen, (bouw)hekken en fietsenrekken. Door de vervaardiging van deze grote en kleine producten kan de deelnemers voldoende leerstof worden geboden voor hun opleiding. In de Jaarrekening 2017 is een lijst opgenomen van werken die zijn gerealiseerd tot een totaalbedrag van € 117.787,27.

## 5.3 Productontwikkeling

In 2016 is een start gemaakt met ontwikkelen van een eigen product: de houten bouwhekken. Dit product is in samenwerking met twee jonge ondernemers ontwikkeld tot 'Groene bouwhekken'. Deze twee ondernemers hebben in 2017 gezorgd dat het product erkend werd als 100% Social Return. Zij hebben een website gemaakt onder de naam [www.groenebouwhekken.nl](http://www.groenebouwhekken.nl) en de marketing gedaan. Het product 'Groene bouwhekken' heeft bij de Bouwloods in 2017 voor een omzet van € 7.673 gezorgd of 6,5% van de omzet. Voor 2018 wordt een hogere omzet verwacht.

## 5.4 Social Return

De Gemeente Utrecht heeft in haar uitbestedingsbeleid bepaald dat een deel van de opdrachtsom besteed moet worden aan 'SROI' dat is Social Return On Investment. Kort gezegd komt het erop neer dat bedrijven zich in moeten spannen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Dat kunnen die bedrijven doen door zelf mensen in dienst te nemen of door producten of diensten in te kopen bij (maatschappelijke) ondernemingen als de Stichting Bouwloods wier missie het is om mensen aan het werk te helpen. Om dit te stroomlijnen heeft de gemeente Utrecht de 'SIF' of 'Social Impact Factory' in het leven geroepen. De stichting Bouwloods is daar – na een audit – onderdeel van en is te vinden op de website van Social Impact Factory.

De stichting Bouwloods kan voor bouwbedrijven een goede partner zijn om social return verplichtingen in te vullen. Daartoe heeft de stichting Bouwloods zich samen met de Gemeente Utrecht en de SIF geprofileerd bij bouwbedrijven. Deze drie partijen hebben bouwbedrijven uitgenodigd voor een informatiebijeenkomst op de Bouwloods over social return en de rol die de Bouwloods daarin zou kunnen vervullen. De bijeenkomst heeft plaatsgevonden op 8 december 2017.

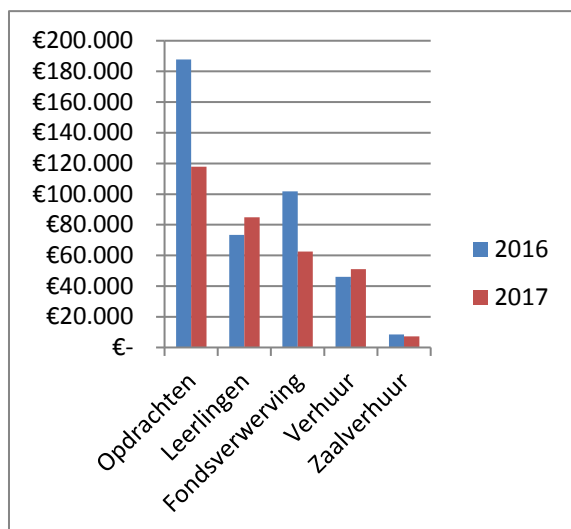
## 5.5 Uitbreiding machinepark

Deelnemers van de Bouwloods komen op veel verschillende timmerwerkplaatsen en meubelmakerijen terecht. Op veel van die werkplaatsen staat een 'formaatzaag'. Op de Bouwloods is deze machine niet aanwezig, de deelnemers kunnen er daardoor op de Bouwloods niet mee leren werken. De afwezigheid van de formaatzaag betekende ook dat sommige opdrachten niet aangenomen kunnen worden of heel veel extra kosten. De Bouwloods heeft daarom de Stichting Beheerfonds Vaartsche Rijn gevraagd om een subsidie van € 10.000 voor de aanschaf van een formaatzaag en een draagarmstelling. De laatste is voor efficiënter gebruik van de ruimte. Het fonds heeft deze aanvraag gehonoreerd. De formaatzaag zal in de loop van 2018 operationeel zijn.

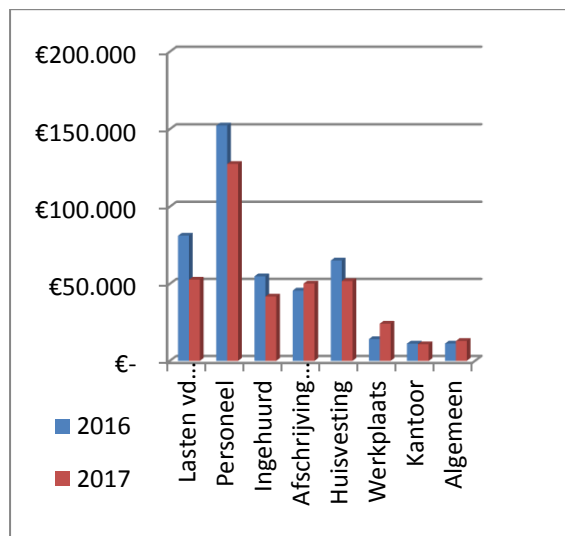
## 6. Financieel resultaat.

De baten en lasten van de Bouwloods zijn ten opzichte van 2016 gewijzigd zoals blijkt uit onderstaande overzichten.

## Baten



## Lasten



Ondanks de inkomsten en de in de exploitatie gestoken energie vertoont de Jaarrekening 2017 opnieuw een negatief saldo en wel van € 48.000. Dit tekort is mede een gevolg van de relatief hoge kosten die verbonden zijn aan de huisvesting van de Bouwloods. In 2017 is in overleg met de Rabobank een start gemaakt met het zoeken naar een maatschappelijk investeerder die het gebouw zou willen kopen en terug verhuren aan de Bouwloods (en Brouwerij Maximus). Uitgangspunt daarbij is dat de maandelijkse huur aan de nieuwe eigenaar significant lager zou moeten zijn dan de hypothecaire lasten (rente en aflossingen) die de Bouwloods nu aan de bank verschuldigd is. De inkomsten uit de vervaardiging van producten ad € 118.000 zijn onvoldoende om alle kosten van de Bouwloods op te vangen. Het blijft dus noodzakelijk ook andere inkomsten te verwerven. Hierbij spelen deelnemersbijdragen een belangrijke rol. Uit de Jaarrekening 2017 blijken de volgende bijdragen te zijn verkregen:

| Instellingen enz.:  | Bedrag in €:  |
|---|---------------|
| Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (subsidie Praktijkleren) | 12.400        |
| Abrona  | 8.800         |
| Gemeente Utrecht – Arbeidsmatige activering                     | 21.400        |
| Gemeente Utrecht – Lokaal Economisch Fonds                      | 22.300        |
| Lister  | 5.200         |
| Stichting Gakfonds  | 6.500         |
| Stichting RBO   | 1.200         |
| Reinaerde   | 300           |
| SVB   | 3.800         |
| Diversen  | 3.100         |
| <b>Totaal</b>   | <b>85.000</b> |

De laatste en zeer belangrijke geldstroom voor de Bouwloods bestaat uit een bijdrage met een meer algemeen karakter van de Stichting Beheerfonds Vaartsche Rijn die ook in 2017 opnieuw bereid was een bedrag van € 35.000 bij te dragen. Daarnaast heeft de stichting een bijdrage van € 10.000 gedaan om te investeren in een 'formaatzaag' zodat deelnemers ook met deze veelgebruikte machine kunnen leren werken en de productie in de werkplaats omhoog kan.



In de jaren 2013 tot en met 2017 is in totaal een tekort op de exploitatie ontstaan van € 304.000. Als gevolg daarvan is geleidelijk een moeilijke liquiditeits- en financieringspositie ontstaan waardoor het voortbestaan van de Bouwloods op het spel kwam te staan. De Rabobank heeft de Bouwloods ondersteund bij het zoeken van oplossingen daarvoor. Zo heeft de bank besloten de aflossing op de hypothecaire geldleningen op te schorten en de rente daarover verder te verlagen. Uiteraard heeft dit ook een gunstige invloed op liquiditeitspositie. Daarnaast is in nauw overleg met de bank gezocht naar mogelijkheden voor verdere ontwikkeling van het gebouw en de mogelijkheden tot verkoop daarvan.

## **7 Nabije toekomst**

Het moge duidelijk zijn, dat gezien de tekorten over 2017 en voorgaande jaren een negatief eigen vermogen is ontstaan. Er moet dus een wezenlijke ommekeer in de exploitatie worden bewerkstelligd om het voortbestaan van de Bouwloods veilig te kunnen stellen. Bij de gedachtevorming daarover is ook de Rabobank nauw betrokken.

De Bouwloods streeft ernaar de organisatie en de productenlijnen zodanig aan te passen, dat met de opbrengst van producten, de deelnemersbijdragen en de aan begeleiding en opleiding gekoppelde bijdragen van instellingen zicht ontstaat op een op termijn sluitende exploitatie. Om die overgangstermijn te kunnen overbruggen is enerzijds steun gevraagd van de Stichting Beheerfonds Vaartsche Rijn en anderzijds definitief besloten tot verkoop van het pand.

De Stichting Beheerfonds Vaartsche Rijn heeft inmiddels steun voor de komende jaren toegezegd. De verkoop van het pand is in het laatste stadium van onderhandeling. Naar verwachting zal de overdracht plaatsvinden in april 2018. De uitwerking daarvan, als ook het terug huren van een deel daarvan, moet nog worden afgerond. Nadat de verkoop is afgerond kan de Bouwloods naar verwachting doorgaan met positieve verwachtingen voor de toekomst.

## **8. Bestuur en staf van de Bouwloods.**

Aan het handelen van bestuur en staf en hun onderliggende verhoudingen liggen ten grondslag:

- de in 2012 vastgestelde (gewijzigde) statuten;
- het in dat jaar vastgestelde directiestatuut;
- het personeelshandboek, opgesteld in 2011; inclusief de wijzigingen die in 2016 zijn aangebracht.

### **8.1 Bestuurssamenstelling**

Per 31 december 2017 bestond het bestuur uit:

- Hans Voogt, voorzitter (toegetreten 2014);
- Hans Broeze, secretaris (toegetreten 2008);
- Ben Mommers, penningmeester (toegetreten 2009);
- Riet van der Nat, bestuurslid (toegetreten 2013);
- Tjitske Tabak, bestuurslid (toegetreten 2014);
- Lisette van Weeren (toegetreten 2016).

Het bestuur heeft besloten vooralsnog de samenstelling van het bestuur te handhaven totdat duidelijk is of en hoe het voortbestaan van de Bouwloods kan worden verzekerd.

### **8.2 Bestuursactiviteiten**

In 6 officiële bestuursvergaderingen en vele gesprekken en telefonische en e-mailcontacten heeft het bestuur zich ingezet voor de Bouwloods. Veel aandacht en tijd is uitgegaan naar de (financiële)

toekomst van de Bouwloods en de wijze waarop het voortbestaan van de stichting kon worden veiliggesteld. Om dit mogelijk te maken werd veel energie gestoken in het werven van opdrachten en bijdragen en het doorvoeren van noodzakelijke veranderingen in de organisatie. De kosten van het gebouw drukken zodanig op de exploitatie dat het bestuur heeft besloten tot verkoop van het pand. Daardoor werd het periodieke overleg met de Rabobank van nog groter belang.

Daarnaast zijn de gebruikelijke zaken aan de orde geweest. Zo zijn tijdig de Jaarrekening 2016, het inhoudelijk Jaarverslag 2016, de tussentijdse rapportages 2017 (inclusief liquiditeitsprognoses) en de Begroting 2018 vastgesteld. In het kader van de tussentijdse rapportages is ook de informatie over in- en uitstroom van deelnemers inhoudelijk besproken.

### **8.3 Staf**

De oude chef werkplaats heeft op 1 maart 2017 een andere uitdaging aangegaan. Op 1 september 2017 is een nieuwe leermeester begonnen. In de nieuwe situatie wordt geen onderscheid gemaakt in chef werkplaats en leermeester. In de praktijk zijn er nu twee leermeesters die samen de taken van de chef werkplaats vervullen. De assistent leermeester gaf eind april aan de werkdruk te hoog te vinden. In overleg met de werkgever en de Arboarts is een traject gestart om blijvende inzetbaarheid te waarborgen. De assistent leermeester is voor de helft van de tijd ziekgemeld en in de andere helft van de tijd is besteed aan zoeken naar en uitproberen van meer passend en (mentaal) minder belastend werk. De staf bestond op 31 december 2017 uit:

- medewerkers in loondienst
  - twee leermeesters (36 u per week); algehele leiding over de werkplaats, bereiden projecten voor, doen de inkoop en zijn eindverantwoordelijk voor het verloop en resultaat van de projecten, dragen verantwoordelijkheid voor het leer/werktraject van de deelnemers, ontwikkelen en beheren opleidingsmateriaal, zijn verantwoordelijk voor veiligheid in de werkplaats en voor de bedrijfshulpverlening; vervuld door Richard Reimerink en Iskander Koelman;
  - de trajectbegeleiding (14 uur per week); belast met werving en selectie van deelnemers, sociale begeleiding, plaatsing op school, plaatsing op stage, jobhunting en jobcoaching; vervuld door Liesbeth Geling;
  - een managementassistent (24 u per week); belast met boekhouding, postverwerking, secretariële ondersteuning enz.; vervuld door Ans Bransen.
- medewerkers die extern worden ingehuurd:
  - de directeur (12 u pw) op basis van inhuur; belast met algehele dagelijkse leiding, relatiebeheer en acquisitie; vervuld door Martin Vastenhout;

De Meern, 19 april 2017