



# Beleidsplan 2022

**Stichting Bouwloods Utrecht**

Pratumplaats 2 3454 NA De Meern  
Tel: 030 677 50 55 – Fax: 030 677 08 75  
info@stichtingbouwloods.nl  
www.stichtingbouwloods.nl  
KVK Utrecht 30172002  
Rabobank NL 59 RABO 0369202333

11 juli 2022

# Inleiding

In dit beleidsplan van en voor de Stichting Bouwloods Utrecht worden het doel en de werkwijze van de stichting weergegeven. De SBU wil een plaats zijn waar zonder winstoogmerk mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt een vak kunnen leren in het houtbewerken en waar zij begeleid worden naar bij voorkeur een plek op die arbeidsmarkt.

De SBU moet meegaan met de ontwikkelingen in de samenleving en de deelnemers werk aanbieden waarmee zij zodanige vaardigheden verkrijgen dat plaatsing bij modern geoutilleerde bedrijven mogelijk wordt.

De SBU heeft bij dit alles geen winstoogmerk maar moet wél zichzelf bedruipen.

## Doelstelling.

### **Doel van de Stichting Bouwloods Utrecht (SBU of Bouwloods)**

De SBU heeft volgens de statuten tot doel het bieden van scholing en werkervaring 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 is daartoe erkend als leerbedrijf en exploiteert een professionele werkplaats voor houtbewerking. In deze werkplaats doen de deelnemers onder leiding van gekwalificeerde leermeesters praktische ervaring op. Dit unieke karakter van de SBU dient in stand te worden gehouden.

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>.

### **Activiteiten van de Bouwloods om het doel te realiseren.**

De Bouwloods tracht het bovengenoemde doel te realiseren door voor vier deelnemersgroepen activiteiten aan te bieden.

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 bieden van dagbesteding en arbeidsmatige activering aan mensen waarbij - naast de afstand tot de arbeidsmarkt – sprake is van psychische kwetsbaarheid, lichamelijke of licht verstandelijke beperking. Op die manier wordt hun zelfredzaamheid bevorderd en worden zij waar mogelijk voorbereid op de opleiding.
3. Het begeleiden van stagiairs/stagiaires van MBO- of andere opleidingen met het opdoen van praktijkervaring voor hun (beroeps)opleiding.
4. Het ondersteunen van personen die (op vrijwillige basis) arbeidsritme willen opdoen, behouden of willen onderzoeken of het meesterschap houtbewerking wat voor ze is..

---

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

## Maatschappelijk rendement

De SBU realiseert met haar trajecten maatschappelijke waarden.

De **economisch waarde** voor de samenleving bestaat eruit, dat:

- mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uit een uitkering worden begeleid naar betaald werk;
- daarmee besparingen worden verkregen op uitkeringen;
- door een hoger welbevinden en een gezondere leefstijl van de doelgroep zorgkosten worden verlaagd.

De **persoonlijke waarde** voor de deelnemers is:

- het doen van betekenisvol werk en het ontwikkelen van vaardigheden, het ontdekken van talenten en verhogen van kansen op de arbeidsmarkt;
- het leren samenwerken met collega's met een diversiteit aan achtergrond en mogelijkheden;
- het verkrijgen van meer sociale contacten en opbouwen van een netwerk.

Dit alles heeft een positief effect op hun gezondheid, zelfwaardering en zelfredzaamheid.

## Opleiding en begeleiding.

### Opleiding.

De Bouwloods biedt een totaaltraject aan van 12-15 maanden waarin deelnemers:

- werkervaring in de houtbewerking opdoen onder leiding van gekwalificeerde leermeesters;
- arbeidsmarktkwalificerende scholing ontvangen bij een R.O.C.;
- ondersteund worden door een trajectbegeleider bij hun sociaal-maatschappelijke problematiek.

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 (inclusief stagiairs/stagiaires en vrijwilligers). Het traject begint altijd met 2 proefweken om te zien of de deelnemer aanleg heeft voor het werken met hout. Als die aanleg aanwezig blijkt wordt gestart met de opleiding. Dat opleidingstraject 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 tra-

ject. 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.**

Het leerwerktraject 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 eventueel een externe stage.

De Bouwloods streeft ernaar de deelnemer aan het eind van het leerwerktraject te laten uitstromen naar betaalde arbeid, een vervolgopleiding of, indien dit niet mogelijk is, naar een ander (ondersteunings)traject of naar duurzaam vrijwilligerswerk.

Basismotivatie van de deelnemer is uiteraard 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 arbeidsmatige activering/dagbesteding.

## **Leermiddelen.**

De stichting richt zich op de opleiding van leerlingen, waarbij de daarvoor noodzakelijke vervaardiging van producten een afgeleide is.

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 opdoen waarvan zij gebruik kunnen maken in hun curriculum vitae. Die houtproducten betreffen zowel eenmalige projecten (van eenvoudig tot complex) en terugkerende producten.

De werkplaats van de Bouwloods is zo ingericht en van machines/apparatuur voorzien dat de opleiding binnen de Bouwloods goed aansluit bij de behoeften van de door bedrijven gevraagde vaardigheden. Deze inrichting maakt het mogelijk een grote variëteit aan producten te vervaardigen. Het gaat daarbij onder meer om bruggen, (groene) bouwhekken, binnen- en buitenmeubilair, ramen en kozijnen en diverse kleinere producten. Door het maken van deze producten kan de deelnemers voldoende leerstof worden geboden voor hun opleiding.

## **Begeleiden van stagiairs/stagiaires**

Leerlingen van diverse opleidingen moeten binnen hun beroepspraktijkvorming stagelopen om daarmee een essentieel onderdeel van hun opleiding af te ronden. Bij de Bouwloods zijn er stagiairs/stagiaires aanwezig vanuit het (voortgezet) praktijkonderwijs, als ook MBO-2, -3 en -4. De Bouwloods biedt deze stagiairs/stagiaires de ruimte en begeleiding die zij nodig hebben.

### **Begeleiden bij arbeidsmatige activering.**

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

### **Ondersteunen vrijwilligers.**

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

Op deze manier kunnen zij nieuwe vakvaardigheden aanleren of bestaande vaardigheden verbeteren. Zo doen zij arbeidsritme op of behouden dit. Zij kunnen daarna mogelijk (weer) participeren in de maatschappij.

### **Deelnemers.**

De ontwikkeling en het leren van de deelnemers staat centraal. Dat is noodzakelijk voor het latere succes van hun participatie in de samenleving. Deze bestaat uit (betaald) werk waar mogelijk en zinvolle dagbesteding waar nodig.

### **Opstelling van de Bouwloods.**

Het maakt voor de Bouwloods niet uit wat de oorzaak is van de afstand tot de arbeidsmarkt van de deelnemers. Betrokkenen kunnen bijvoorbeeld zonder diploma de school hebben verlaten, of door andere omstandigheden niet (meer) in staat zijn om op eigen kracht een werkplek te vinden bij een bedrijf of organisatie.

De Bouwloods stelt zich ook open voor leerlingen die moeilijk of geen stageplek kunnen vinden omdat zij een grotere zorgvraag hebben. Het doel voor deze groep is een veilige omgeving te creëren waarin zij zich zowel vakkundig als persoonlijk kunnen ontwikkelen. Daardoor groeit het zelfvertrouwen en de afstand tot de arbeidsmarkt wordt verkleind.

### **Werving van deelnemers.**

Het werven van voldoende deelnemers die het leertraject willen en kunnen volbrengen vraagt continue aandacht. Daartoe beheert de trajectbegeleider van de Bouwloods een groot netwerk (gemeenten, zorginstellingen, scholen enz.).

Uiteraard kunnen deelnemers zich ook zelf aanmelden.

### **In- en uitstroom van deelnemers**

Een persoon die geïnteresseerd is in de opleiding binnen de Bouwloods krijgt allereerst een kennismakingsgesprek met de trajectbegeleider. Bij positieve verwachtingen wordt een proefperiode afgesproken van 2 weken. Sommige deelnemers stromen door onvoldoende kwalificatie daarna toch direct weer uit.

Na een positieve bevinding van zowel deelnemer als trajectbegeleider/leermeester wordt een individueel opleidingsplan afgesproken en vastgelegd.

Niet alle deelnemers die aan het opleidingsplan beginnen brengen dat tot een goed einde. De belangrijkste redenen voor de uitval in het begin zijn het herhaaldelijk niet nakomen van afspraken (bijvoorbeeld ongeoorloofd verzuim) of het vertonen van ernstige gedrags- of psychiatrische problemen.

Ook later in het opleidingstraject kunnen deze laatste problemen nog leiden tot uitval.

Dat geldt ook voor bijzondere persoonlijke omstandigheden, ziekte, of onvoldoende overtuiging van het belang van een diploma en het verkrijgen van een plek op de arbeidsmarkt.

Om uitval zoveel mogelijk te voorkomen houdt de Bouwloods vanaf het begin scherp in de gaten of een eventueel aanwezige achterliggende problematiek een te grote belemmering vormt voor een positieve afronding van de deelname.

De opleiding wordt beëindigd door plaatsing naar betaalde arbeid, een vervolgopleiding of, indien dit niet mogelijk is, naar een ander (ondersteunings)traject of duurzaam vrijwilligerswerk.

## **Exploitatie.**

Om deelnemers de gewenste opleiding en begeleiding te kunnen geven zijn uiteraard geldelijke middelen noodzakelijk. Omdat de maatschappij en de overheid er belang bij hebben mensen met afstand tot de arbeidsmarkt bij te staan en gereed te maken voor die arbeidsmarkt, worden vergoedingen betaald aan de Bouwloods.

Voor degenen die een opleiding krijgen, kunnen bijdragen worden aangevraagd bij de Rijksdienst voor ondernemend Nederland. Gemeenten en het UWV zijn onder bepaalde omstandigheden bereid een bijdrage te betalen voor deelnemers aan de arbeidsmatige activering. Het totaal van deze vergoedingen moet onze voortdurende aandacht hebben om de kosten van begeleiding en opleiding te kunnen dekken.

De exploitatie kan alleen sluitend worden gemaakt door de vervaardiging en verkoop van geproduceerde houtproducten. Het sluitend maken van de exploitatie stuit echter op problemen. Omdat de deelnemers nog in opleiding zijn en de leermeesters hun tijd in belangrijke mate moeten besteden aan begeleiden en 'voordoen', zullen producten vrijwel nooit tegen marktprijzen kunnen worden gerealiseerd. De Bouwloods kan hierdoor moeilijk concurreren met marktpartijen.

Daar komt nog bij dat uit die beperkte marge alle overige kosten moeten worden gedekt, zoals die voor de persoonlijke begeleiding van de leerlingen, de huisvesting en overige overhead.

Het terugdringen van de overhead is maar zeer beperkt mogelijk. Dus zal de marge per product door efficiency moeten worden verhoogd of moet bij gelijkblijvende overhead de productie verder toenemen. Dat biedt mogelijk weer kansen het aantal deelnemers te vergroten.

### **Financiering en liquiditeit.**

In een organisatie als die van de Bouwloods lopen de kosten in de tijd voor op de opbrengsten. Waar mogelijk worden aan- of deelbetalingen gevraagd voordat met de uitvoering van de opdracht wordt begonnen. Maar zelfs als dat altijd zou lukken blijven kosten als acquisitie, ontwerp en calculatie voorlopen op die betalingen. De Bouwloods zal dus altijd behoefte hebben aan ruimte voor voorfinanciering. Omdat nu niet wordt beschikt over een rekeningcourantkrediet is de liquiditeit een veel voorkomend probleem. Ter gedeeltelijke oplossing van dit probleem zijn onder zeer gunstige voorwaarden een paar leningen gesloten en wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van betalingsregelingen van bijvoorbeeld de Belastingdienst.

### **Bestuur en organisatie.**

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 2018 en 2022 zijn aangebracht.

De Bouwloods is terughoudend in het aanstellen van personeel. Maar de leermeesters en de projectbegeleider werken wel onder een tijdelijk of vast dienstverband om daarmee voldoende kwaliteit te verkrijgen. Bovendien is het van belang dat deelnemers gedurende langere tijd kunnen werken met dezelfde personen voor hun opleiding en begeleiding.

### **Algemeen.**

#### **Huidige ontwikkeling in de maatschappij.**

Bedrijven hebben sterke behoefte aan geschoolde vakkrachten maar nemen in veel gevallen toch ook genoegen met minder of zelfs niet-gekwalficeerde krachten. Dit betekent dat deze personen niet naar de opleiding komen die door de Bouwloods wordt gegeven. Daardoor moet de Bouwloods zich richten op deelnemers met een lager startniveau. Dit heeft uiteraard gevolgen voor het werktempo, de handelingssnelheid en het arbeidsinzicht van de deelnemers. Daar komt nog bij dat zij, als gevolg van een lagere (psychische en/of lichamelijke) belastbaarheid, veelal moeite hebben met prestatie- en tijdsdruk. Dit heeft uiteraard gevolgen voor de productiesnelheid en daarmee voor de opbrengsten van de gerealiseerde producten.

De leermeesters en de trajectbegeleider van de Bouwloods worden daardoor zwaarder belast.

### **Social Return On Investment (SROI).**

Op het moment dat een bedrijf een opdracht wil uitvoeren voor een overheidsinstantie is vaak een SROI-regeling van toepassing. De afkorting SROI staat voor Social Return On Investment en is ervoor bedoeld om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op een duurzame en kwalitatieve manier aan het werk te krijgen. De SBU is door de gemeente Utrecht erkend als partner in SROI.

De SBU richt zich op het uitvoeren van het social return gedeelte van bedrijven die deze verplichting hebben.

### **De toekomst.**

Omdat de exploitatie van de Bouwloods nog steeds leidt tot tekorten zijn om de toekomst van de Bouwloods veilig te stellen meerdere acties noodzakelijk.

- a. Allereerst zal – zoals hiervoor al aangegeven - de efficiency van het productieproces moeten worden verbeterd. Zeker ten aanzien van productie- en werkvoorbereiding. Op die manier moet de marge worden verhoogd.
- b. Om de verbetering van de efficiency te ondersteunen zullen de voor- en nacalculatie moeten worden uitgewerkt, verder verbeterd en toegepast.
- c. De laatste maanden zijn de prijzen voor energie en materialen (met name hout) zeer sterk gestegen. En aan die stijging lijkt nog geen einde te komen. Deze hogere kosten zullen hoe dan ook moeten worden doorberekend in de productprijzen van de Bouwloods. Dat kan grote negatieve gevolgen hebben voor de exploitatie. Dit maakt het noodzakelijk acties te voeren teneinde de omzet van houtproducten en de daaraan gekoppelde verkoopprijzen te verhogen. Dit benadrukt nogmaals het belang van de acties als genoemd onder a t/m c.
- d. Bovendien zullen de inkomsten uit subsidies en fondsen verder moeten worden geoptimaliseerd.

Omdat dit alles mogelijk andere en hogere eisen stelt aan de medewerkers is besloten een passend functiegebouw in te richten met daarbij passende functiebeschrijvingen en salarisopbouw. Afgesproken is dat de directeur en de voorzitter van het bestuur hieraan zullen werken. Zij zullen zich daarbij laten ondersteunen door een externe deskundige terzake. Deze zal daartoe als vrijwilliger optreden.

Om deze zaken voor elkaar te krijgen zal de directeur in 2022 ondersteuning krijgen van vijf vrijwilligers. In de loop van dat jaar zullen zij bovendien besluiten of zij bereid zijn tot het bestuur toe te treden.

Als deze vijf personen inderdaad tot het bestuur toetreden zal daarmee een reeds lang gewenste verjonging en uitbreiding van het bestuur worden gerealiseerd. Dit is daarom ook van groot belang omdat de twee langstzittende bestuursleden op niet al te lange termijn zullen terugtreden.



**Tenslotte**

Indien de stichting erin slaagt de exploitatie zo aan te passen dat de exploitatie sluitend kan worden gemaakt zal de Bouwloods voort kunnen gaan met haar belangrijk en maatschappelijk relevant werk.

Daarvoor zijn naast gemotiveerde en tevreden medewerkers gedreven bestuurders noodzakelijk.

Lukt dit dan zal de toekomst van de Stichting Bouwloods Utrecht verzekerd zijn.