



2015

BELEIDSPLAN



Stichting Bouwloods Utrecht

Pratumplaats 2 3454 NA DE MEERN

24-2-2015

Inhoud

Inleiding	3
Context	3
Reputatie	3
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.....	6
2.1 Wie kan deelnemen?.....	6
2.2 De rol van de deelnemer	6
2.3 Meerwaarde voor de deelnemer	6
2.4 De rol van de organisatie.....	7
2.4 De medewerkers	7
2.5 De netwerken en partners	7
3. Bedrijfsvoering.....	10
3.1 Inhoudelijke doelstelling	10
3.2 Financiële doelstelling	10
3.3 Inkomsten.....	10
4. Partnerschappen	12
4.1 Afhankelijkheden.....	12
4.2 Risico's en beheermogelijkheden.....	12
4.3 Sterkte-Zwakte analyse (SWOT)	12
5. Marketingplan	14
5.1 In transitie	14
5.2 Onderscheidende kenmerken	14
5.3 Ambities.....	14
6. Organisatie	14
7. Planning en begroting	16
7.1 Planning en doorlooptijd.....	16
7.2 Begroting	16
Bijlage	16

Inleiding

Context

Het navolgende beleidsplan van en voor de Stichting Bouwloods Utrecht (SBU) zal als onderlegger dienen om de missie, visie, doelstellingen en werkwijze van de stichting weer te geven. De SBU maakt, mede door de economische crisis, moeilijke tijden mee. De subsidies op projecten stagneren. De opdrachten vanuit de hout- en bouwwereld nemen af. Ook de scholen krijgen om dezelfde redenen steeds minder budget voor (praktijkgerichte) leertrajecten. De SBU wil nog steeds een plaats zijn waar zonder winst oogmerk mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt een vak kunnen leren in het houtbewerken en begeleid worden naar een plek op die arbeidsmarkt.

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 SBU staat daarnaast bekend als een leerwerkplek 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 zeer hoge slagingspercentages. Van de deelnemers die doorstromen na de oriëntatieperiode haalt 100% het diploma en meer dan 70% wordt bemiddeld naar een reguliere baan.

Omslag

De ontwikkelingen in de samenleving maken dat de SBU mee zal moeten gaan met haar tijd. De economische crisis heeft invloed op de projecten en de financiële mogelijkheden voor de leertrajecten. De SBU heeft geen commerciële doelstellingen maar moet zichzelf wél bedruipen.

De SBU anticipeert hierop door gevarieerder werk te creëren. Naast de beschreven cultuurhistorische projecten zal ook meer werk geworven worden op het gebied van meubel- en bouwwerkzaamheden. Tevens zullen bedrijven benaderd worden om voor het bedrijf mensen op te leiden. De SBU zal zich ook meer richten op het uitvoeren van het social return gedeelte van bedrijven die deze verplichting hebben.

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

- mensen (zonder startkwalificatie) met een uitkering op grond van de Wet Werk en Bijstand (WWB) 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. De 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 de SBU is de motivatie voor het werk en betrokkenheid van de deelnemers bij het werk en bij elkaar zeer belangrijk. De SBU streeft er dan ook naar om houtbouwprojecten uit te voeren met een 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.

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

1.4 Producten en diensten

De 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 de SBU een gedeelte van de opstal aan Brouwerij Maximus: een proeflokaal en brouwerij met een zelfde doelstelling als de SBU. Tevens verhuurt de SBU haar bovenverdieping aan partijen voor vergaderingen et cetera. De bedoeling is dat de bovenverdieping structureel verhuurd wordt of op een andere wijze in gebruik wordt genomen om hier meer inkomsten uit te halen.

1.5 Maatschappelijk rendement

De 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 samenwerken 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 de SBU vaker ingezet kan worden door bedrijven en gemeenten. De SBU is door de gemeente Utrecht erkend als partner in social return maar tot op heden heeft dit niet geleid tot concrete invulling van de SROI door bedrijven.

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. Deelnemers 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. De 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 Wet Werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) komen in aanmerking. Voor het activeren van mensen uit de WWB en de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) hanteert de gemeente de arrangementen 3 en 4: Werkactiviteiten met behoud van uitkering en Meedoen naar vermogen.

2.2 De rol van de deelnemer

De 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 de SBU heeft van een deelnemer 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. De SBU houdt rekening met de belastbaarheid in uren van de kandidaat.

De 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-integratietraject. 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 de 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. De 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. De SBU begeleidt niet alleen op de vakvaardigheden maar ook op werknemers- en sociale vaardigheden. De SBU biedt jobhunting en na plaatsing bij een werkgever ook jobcoaching. 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. Deze week dient om te onderzoeken of het traject past bij de leerling. De SBU is geen zorginstelling maar kijkt naar de mogelijkheden en kansen voor eenieder. De SBU past het werk aan naar de mogelijkheden van de deelnemer 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.

2.4 De medewerkers

De werkorganisatie van de SBU bestaat uit vier werknemers en een interim-directeur, totaal 4 fte. Bij de stichting werken twee leermeesters voor elk 36 uur, een administratief medewerkster voor 24 uur en een trajectbegeleider voor 24 uur. De interim-directeur is 16 uur werkzaam voor de Stichting. 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 vijf leden, waaronder een voorzitter, een penningmeester en een personeelsadviseur. Het bestuur is op afstand betrokken bij de SBU. De 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 zowel op het gebied van houtbewerking als op het gebied van re-integratie. De SBU past zich steeds aan de behoefte van de markt aan en is flexibel en snel in haar handelen.

2.5 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 een constante instroom van geschikte deelnemers te krijgen. Een nevendoeel is om voor deze deelnemers meer trajectfinanciering te verkrijgen dan in het verleden. De partners in dit netwerk zijn:

- Het UWV - SBU fungeert als onderaannemer bij het gecertificeerde Tres Werkend leren - Wa-jongers met een IRO traject.
- De gemeente Utrecht vraagt aanbod voor cliënten vanuit de:
 - Wet Werk en Bijstand voor arrangement 3 - Werkactiviteiten met behoud van uitkering.
 - Wet Maatschappelijke Ondersteuning voor 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 de SBU. Hiermee wordt schooluitval voorkomen.
- Regi - onderaannemer voor trajecten voor risicjongeren.

Partner voor opleiding

De belangrijkste partner is hier het ROC Midden Nederland. De leerlingen bij de SBU die een opleiding krijgen doen dat op de locatie in Nieuwegein. Ze krijgen daar één dag per week les. Leerlingen die de Beroepsopleidende Leerweg (BOL) 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

De 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.

De belangrijkste publieke opdrachtgever is de gemeente Utrecht en dan met name het projectbureau Leidsche Rijn. Mede op verzoek van dit projectbureau is de SBU in Leidsche Rijn/De Meern gevestigd. De SBU heeft als onderaannemer via Van Wijk Nieuwegein veel opdrachten voor de gemeente gedaan.

Andere afdelingen van de gemeente Utrecht kunnen ook betaald werk gunnen aan SBU via een aanbestedingstraject, als onderaannemer bij bouwprojecten en andere opdrachten zoals bijvoorbeeld het vernieuwen van het meubilair binnen de gemeente. Het nieuw te ontwikkelen gemeentelijk beleid van *Social Return On Investment* (SROI) kan hierin een belangrijke rol spelen.

De SBU streeft actief naar meer gemeenten om mee samen te werken op het gebied van werkgelegenheidstrajecten of de gunning van opdrachten.

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

Een particuliere opdrachtgever is bijvoorbeeld ROC Midden Nederland geweest voor het maken van tafels en trappen. De wens van het ROC was om meubilair te laten maken door een bedrijf waar veel leerlingen een leerwerkplek hebben of stage lopen. De SBU doet ook kleinere particuliere opdrachten, zoals renovatie van een tafel, het bouwen van een carport of het maken van kozijnen.

3. Bedrijfsvoering

3.1 Inhoudelijke doelstelling

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

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/werkfase. 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.

De Stichting Bouwloods Utrecht 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. Ook biedt de SBU de mogelijkheid aan (BOL) stagiaires van diverse opleidingen om hun beroepspraktijkvorming te behalen en hiermee een essentieel onderdeel van hun opleiding af te ronden. De Stichting Bouwloods Utrecht streeft naar een zo divers mogelijke groep in leeftijd, afkomst, niveau en problematiek. Zij 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. De 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 breakeven omzet is nodig om dit werk te kunnen verrichten: zonder het een is het ander niet mogelijk.

3.3 Inkomsten

De inkomsten van de SBU komen op dit moment uit:

- Projecten.
- Re-integratie en participatie.
- Verhuur.
- Subsidies en giften.

Een belangrijk middel om de doelstellingen van de Stichting Bouwloods Utrecht uit te voeren is het uitvoeren van projecten. Deze projecten spelen een cruciale rol in de praktijkopleiding van de leerlingen. Tevens is dit de hoofdmoot van de inkomsten van de SBU.

Voor de komende jaren is het doel om de inkomsten uit re-integratie en participatie en verhuur te verhogen en die uit subsidies en giften te behouden.

De verhuur zal bij voorkeur plaatsvinden aan organisaties met eenzelfde sociale doelstelling.

SBU wordt mede gesteund door fondsen. SBU kan op meer subsidies en fondsen een beroep doen dan tot nu toe is gedaan.

Verbreden projecten

De Stichting Bouwloods Utrecht maakt allerlei houtbouwprojecten. Dit levert geld op. Naast de grote historische projecten zal de SBU een productlijn ontwikkelen. Dit vraagt om een marktconforme aanpak in aanbesteding en werken. Hiervoor is een parttime calculator (op ZZP-basis) nodig die prijsberekeningen kan maken. Vanuit een degelijke 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 de SBU beter gewaarborgd wordt. Totaal dient er uit de projecten 180.000 tot 200.000 euro omzet (exclusief materiaalkosten) te komen.

Versterken re-integratie

De opvang en begeleiding naar werk zal een meer gestructureerd karakter dienen te krijgen. SBU wil onder andere met de gemeente Utrecht een meerjarenplan maken met afspraken om tenminste 10 uitkeringsgerechtigden werk te bieden en toe te leiden naar betaald werk. Hiervoor zullen trajectgelden ingezet moeten worden van ongeveer 10.000 euro per traject. Gezien het sociaal maar ook economische rendement voor de gemeente zijn deze bedragen zeer goed verdedigbaar.

Daarnaast zullen vanuit het bedrijfsleven ook 5 tot 10 leerplekken gefinancierd moeten worden om zowel de projecten te kunnen uitvoeren alsmede de financiering en de continuïteit van de Stichting Bouwloods Utrecht te garanderen. De stichting begeleidt mensen vanuit een uitkering naar een betaalde baan. De uitkering komt te vervallen of wordt lager (Wajong met loonwaarde) en dit bespaart de samenleving direct geld. Een doelstelling is directe gelden voor verschillende leertrajecten te verwerven. Hieruit dient 100.000 euro omzet te gaan komen.

Versterken verhuur

De SBU heeft een prachtig pand. Het gebruik van het pand is suboptimaal en is een hoge kostenpost. Het gebruik dient geoptimaliseerd te worden waardoor er extra huurinkomsten binnenkomen en de exploitatielasten dalen. De huuropbrengsten moeten in een aantal jaren stijgen van 30.000 euro naar 55.000 à 60.000 euro. Brouwerij Maximus betaalt 30.000 euro huur.

Extra verhuurdoelstellingen	Begindoel	Eindoel
- Bovenverdieping (bijvoorbeeld een naaiatelier):	€ 10.000	€ 18.000
- Kantoor (bijvoorbeeld een winkel):	€ 3.000	€ 5.000
- Overlegruimten:	€ 3.000	€ 5.000

Verwerven subsidies en giften

De Stichting Bouwloods Utrecht kan meer inzetten op het verwerven van subsidies dan in het verleden gebeurd is. Dat kunnen zowel subsidies zijn op het gebied van werkgelegenheid en re-integratie als voor bijzondere (cultuurhistorische) projecten. Van een aantal van deze mogelijkheden is nog geen gebruik gemaakt. Ook Europese subsidies zijn een kans. Daarin kan het gaan om grote bedragen en aansprekende projecten. Deze subsidies vergen echter veel voorbereiding en een lange adem.

4. Partnerschappen

4.1 Afhankelijkheden

De Stichting Bouwloods Utrecht is afhankelijk van opdrachtgevers voor projecten, van subsidies en scholingstrajecten. Het initiatief is voortgekomen uit de bouw van Het Utrechts Statenjacht, een succesvol werkgelegenheidsproject in de stad Utrecht eind jaren 90, begin 2000.

De SBU heeft zijn bestaan bewezen door in de afgelopen jaren veel mensen een vak te leren maar ook omdat zij een grote sociale en culturele bijdrage heeft geleverd aan de samenleving. Doordat de Stichting Bouwloods Utrecht geen commerciële instelling is maar wel kostendekkend moet zijn is zij afhankelijk van de gemeente Utrecht en andere gemeenten, UWV, opdrachtgevers zoals aannemers en particulieren.

Het zou zeer welkom zijn als de Stichting Bouwloods Utrecht een structurele afspraak met de gemeente kan maken over leer/werktrajecten op basis van prestaties. Dan kan er een continue instroom van deelnemers gerealiseerd worden bij de stichting en hoeft er minder energie gestoken te worden in administratie en telkens opnieuw kijken of de deelnemer wel kan komen werken bij de Stichting Bouwloods Utrecht. De tijd die overblijft kan benut worden voor verdere verbetering van trajectbegeleiding en jobhunting.

De Stichting Bouwloods Utrecht zelf zal in haar contacten met aannemers hetzelfde doen om de leerlingen/medewerkers een leertraject aan te bieden dat ook financieel haalbaar is zodat naast de gemeente ook het bedrijfsleven opleidingstrajecten bij de Bouwloods inkoopt.

4.2 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 de SBU haar er- en herkenning heeft verworven zwaar onder druk. Overheden, provincies, Natuurmonumenten en vergelijkbare organisaties zijn terughoudender in het investeren hierin.

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

Gemeenten 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 in deze tijd van economische crisis 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.

Door bezuinigingen in de zorg en de re-integratie dreigt een groep mensen buiten de boot te vallen.

Zij hebben geen mogelijkheden tot werk en/of participatie als er geen of weinig financiële middelen zijn. In de meest kansrijke groep wordt het eerst geïnvesteerd.

4.3 Sterkte-Zwakte analyse (SWOT)

Sterkten (Strong)

- De 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.
- De Stichting Bouwloods Utrecht is bekend in Utrecht en De Meern waardoor er sociale en maatschappelijke interactie en integratie mogelijk is.
- De Stichting Bouwloods Utrecht heeft in haar huidige gebouw een goede houtbewerkingruimte om kwalitatief goede opleidingen voor deelnemers te bieden.
- De Stichting Bouwloods Utrecht is een erkend leerbedrijf en heeft de ANBI-status.
- De 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. De SBU is ook kwetsbaar in personele bezetting.
- Overgang van pioniersfase naar borging van de organisatie. De werkzaamheden zijn gedreven door idealisme en hier is men tot nu toe ver mee gekomen. Er zal nu meer borging in aanloop en processen moeten komen om het bestaansrecht te garanderen.
- SBU is afhankelijk van subsidies en projecten. Dit maakt de organisatie kwetsbaar.
- Het gebouw is relatief duur als het alleen de houtbewerking betreft. Het gebouw wordt momenteel niet ten volle benut.

Kansen (Opportunities)

- Een toenemend aanbod van mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt.
- Uniek in aanbod met name door het werken met historische en culturele projecten .
- Kleine organisatievorm waardoor SBU flexibel kan inspelen op veranderingen en individuele mogelijkheden en ontplooiingskansen van deelnemers.

Bedreigingen (Threats)

- Veranderingen in subsidies en bij overheden.
- Verslechtering in de economie.
- Opdrachtgevers, waaronder aannemers, hebben het financieel moeilijk en besteden daardoor minder snel werk uit.
- De financiële positie van de Stichting Bouwloods Utrecht is zwak.

5. Marketingplan

5.1 In transitie

De Stichting Bouwloods Utrecht zal zich nadrukkelijker profileren als een leerbedrijf met velerlei mogelijkheden. Het uitgangspunt is historische en culturele projecten maar ook meer alledaagse bouwprojecten. Daarmee wordt er anders gekeken naar de bedrijfsvoering. Dat moet commerciëler en economischer. De goede kwaliteit van de producten zal meer onder de aandacht van aannemers en burgers moeten worden gebracht.

De leerwerktrajecten zullen ondersteund moeten worden door structurele financiële bijdragen. De Stichting Bouwloods Utrecht kan dan op basis van resultaat afspraken gaan invullen.

Er zal ook geïnvesteerd worden om in samenwerking met andere organisaties zoals Tres, Regi, Altrecht talent en meer van deze organisaties om 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 arbeidstoeleiding is dit een belangrijke stap om de SBU te versterken

5.2 Onderscheidende kenmerken

De Stichting Bouwloods Utrecht is een unieke werkplaats door herkenbare bijzondere projecten die onder professionele begeleiding door leerlingen zijn gemaakt.

De gewenste onderscheidende kenmerken zijn:

- De Stichting Bouwloods Utrecht is een inhoudelijk en financieel gezond bedrijf.
- Het personeel is professioneel, betrokken en is integraal inzetbaar.
- De SBU is laagdrempelig en benadert (toekomstige) deelnemers en klanten snel en flexibel.
- De SBU maakt goede prijs- en kwaliteitsafspraken voor projecten.
- De SBU zorgt voor eenvoudige en snelle procedures die voldoen aan de normen van gemeente en UWV

5.3 Ambities

Ambities ten opzichte van de deelnemers:

De deelnemer is een uniek mens met een eigen identiteit. Hij/zij wordt respectvol benaderd en er wordt optimaal geprobeerd zijn/haar mogelijkheden te ontplooiën en een vak te leren waarmee hij/zij zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt vergroot.

Ambities ten opzichte van de medewerkers:

De medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal van de Stichting Bouwloods Utrecht. De organisatie zal alle inspanningen verrichten voor haar medewerkers, zowel wat betreft bedrijfscultuur als fysieke werkomstandigheden, om een prettig en inspirerend werkklimaat te scheppen waarmee kan worden voldaan aan de missie waardoor men kan werken met passie voor het vak en de deelnemers.

Ambities van de totale organisatie

De SBU zal een belangrijke plaats zijn waar deelnemers het vak van houtbewerking leren door houtbouwprojecten uit te voeren met een historische, culturele en/of toeristische waarde.

Daarnaast zal de SBU een inhoudelijk goed bedrijf zijn voor aannemers, gemeenten en allen die baat hebben bij de doelstellingen van de SBU.

6. Organisatie

De organisatie van de Bouwloods zal aangepast worden aan de ontwikkelingen. Het is een klein bedrijf waar veel plaatsvindt. De financiële middelen zijn beperkt en er moeten dus binnen de huidige kaders oplossingen gevonden worden. Effectiviteit en verdeling van werk is essentieel.

Om besluiten te nemen en - indien dit nodig is - naar buiten te treden zal er een eindverantwoordelijke moeten zijn. Andere taken zijn acquisitie en p.r. en administratieve werkzaamheden. Leermeesters voor de uitvoering en een trajectbegeleider/jobcoach voor het begeleiden van leerlingen zijn een noodzaak.

De leermeesters doen op dit moment teveel en hebben teveel verschillende taken: ze begeleiden de leerlingen, werken mee en calculeren. Dit vraagt teveel van hen. Daarom moeten functies gescheiden worden. Een calculator (in een ZZP constructie) kan de werkmeesters ontlasten.

Acquisitie is tevens zeer belangrijk. Deze taak kan bij de directeur neergelegd worden of voor een aantal uren per week in een no-cure-no-pay constructie bij een zelfstandige.

Meer p.r. is noodzakelijk voor de Bouwloods. Onderzocht gaat worden of deze taak door de administratie in samenwerking met de directeur vervuld kan worden. Voorbeelden van taken zijn: bedrijven aanschrijven, folders maken en zo meer. Mocht dit niet tot aansprekende of voldoende resultaten leiden dan kan ook hier op projectbasis met ZZP-ers gewerkt worden.

De directeur zal de eindverantwoordelijkheid nemen om het algemeen belang in de gaten te houden. De werkzaamheden zijn verdeeld. Aansturing is belangrijk. De 16 uur is een verdeling over de week.

Het toekomstige organisatiemodel zal er als volgt uit gaan zien:

Algemeen directeur	voor 16 uur
Administratief/pr	voor 20 uur
Acquisitie	voor 4 uur
Calculator	voor 4 uur
Jobcoach	voor 24 uur
Leermeester (2)	voor 72 uur
Inval	voor 12 uur
Totaal	voor 152 uur

In de huidige (oude) situatie was eveneens 152 uur beschikbaar.

7. Planning en begroting

7.1 Planning en doorlooptijd

De planning voor de nieuwe bedrijfsvoering is eind 2014 gestart en wordt verder uitgewerkt en geïmplementeerd in 2015. Hiervoor is aan dit beleidsplan een uitvoeringsprogramma toegevoegd.

7.2 Begroting

De begroting laat een tekort zien. Deze zal worden gecorrigeerd met meer inkomsten op het onderdeel werkgelegenheid door subsidies aan te vragen bij diverse instanties. Het doel is hierbij ongeveer 100.000 euro binnen te halen. Bij het onderdeel aangenomen werk (projecten) moet de orderportefeuille met 70.000 euro toenemen.

Daarnaast moet het gebruik van het gebouw geoptimaliseerd worden zodat meer huisvestingskosten uit verhuur gedekt gaan worden. Het doel verhuurbedrag is 50.000 euro. Hiervan is op dit moment 30.000 euro gegarandeerd.

Bijlage

Projecten en aangenomen werk:

Het is noodzakelijk naast de cultuurhistorische projecten een vaste kring van opdrachtgevers op te bouwen, zowel in de bouwwereld als bij het meubel maken, om daarmee een gegarandeerde werkstroom op gang te krijgen. Dit vraagt de eerste helft van 2015 veel aandacht en energie. Begin 2015 zijn er contacten bij Natuurmonumenten, de bouwbedrijven Bébouw/Midreth en Van Wijk en meubelmaker Mentrop. Daarnaast zijn er losse opdrachten.

Werkgelegenheid en trajectbegeleiding

Bij de trajecten van de deelnemers zal meer financiering mee moeten komen. Momenteel zijn er teveel leerlingen zonder financiering (40%) op de Bouwloods. Met de gemeente zal een gesprek op gang moeten komen om structurele financiële middelen te krijgen. Dit gesprek zal in samenspraak met collega-organisaties plaats moeten vinden.

Netwerken/samenwerking

Er zal meer gewerkt moeten gaan worden in ketensamenwerking met andere organisaties om gezamenlijk sterker te staan.

Gebouw

Het gebouw blijft moeilijk rendabel te maken. De bovenverdieping zou 25.000 euro aan huur op moeten gaan brengen in 2015. Wanneer het kantoor ook in verhuur zou komen (bijvoorbeeld voor een winkel) dan kan er mogelijk totaal 60.000 euro aan huur binnenkomen.

Algemeen

Het lopende jaar zal het bestaansrecht van de Bouwloods onder druk blijven staan. Pas als er meer en zekerder financieringsstromen zijn vastgelegd kan er een conclusie getrokken worden over het voortbestaan van de Bouwloods. Dat is momenteel nog niet het geval.

Omschrijving	Begroting 2015	
	Specificatie	Totaal
Baten:		501.784
Leerlingen = trajectbijdragen	112.000	
Projecten = aangenomen werk	259.334	
Subsidies (1) voor werkgelegenheid	6.000	
Subsidies (2) voor cultuurhistorische projecten		
Giften en schenkingen	50.000	
Verhuur en gebruik gebouw door derden	65.450	
Evenementen, ontvangsten en wijkfunctie	9.000	
Lasten:		498.751
Lasten direct verbonden aan:	91.950	
- leerlingen	9.550	
- projecten: materialen enz.	81.400	

- subsidies en bijdragen	0	
- giften en schenkingen	0	
- verhuur en gebruik gebouw door derden	0	
- evenementen, ontvangsten en wijkfunctie	1.000	
Begeleiding van leerlingen	131.361	
Bijkomende personeelskosten	0	
Huisvesting	149.767	
Werkplaats	14.065	
Kantoor	39.504	
Algemene en financiële lasten	72.105	
Saldo		3.032