



Succesvol met sectorplan

De economische crisis denderde nog in volle hevigheid door. De hele bouwsector zat in zwaar weer en de bouwmaterialengroothandel werd getroffen door de gevolgen daarvan. De sociale partners, verenigd in het Fonds Collectieve Belangen (FCB) voor de bouwmaterialenhandel, besloten gebruik te maken van de sectorplannen die op 11 april 2013 in het kader van het Sociaal Akkoord werden opgesteld. Bedrijven konden aanspraak maken op subsidie voor scholings- en verletkosten voor opleidingen die in de periode 1 september 2014 – 1 september 2016 werden uitgevoerd. De bedrijven maakten er goed gebruik van. Er werden 2.500 opleidingstrajecten uitgevoerd.

Uit de rapportage van het ministerie blijkt dat 93% van de aangemelde trajecten ook daadwerkelijk tot uitvoering is gekomen. De bouwmaterialengroothandel heeft daarmee fors ingezet op versterking van de positie van werknemers. Door de bedrijven is ruim € 2,2 miljoen geïnvesteerd in bijna 2.500 opleidingstrajecten. De helft van dat bedrag wordt door het ministerie van SZW vergoed. Daarmee zijn kennis en werkgelegenheid voor de branche behouden. Het subsidiebedrag van 1,1 miljoen euro is substantieel voor de branche. Ter vergelijking: het subsidiebedrag is bijna drie keer zo hoog als de jaarlijkse contributie-inkomsten van Koninklijke Hibin.

BBL, e-learning en leercultuuronderzoek

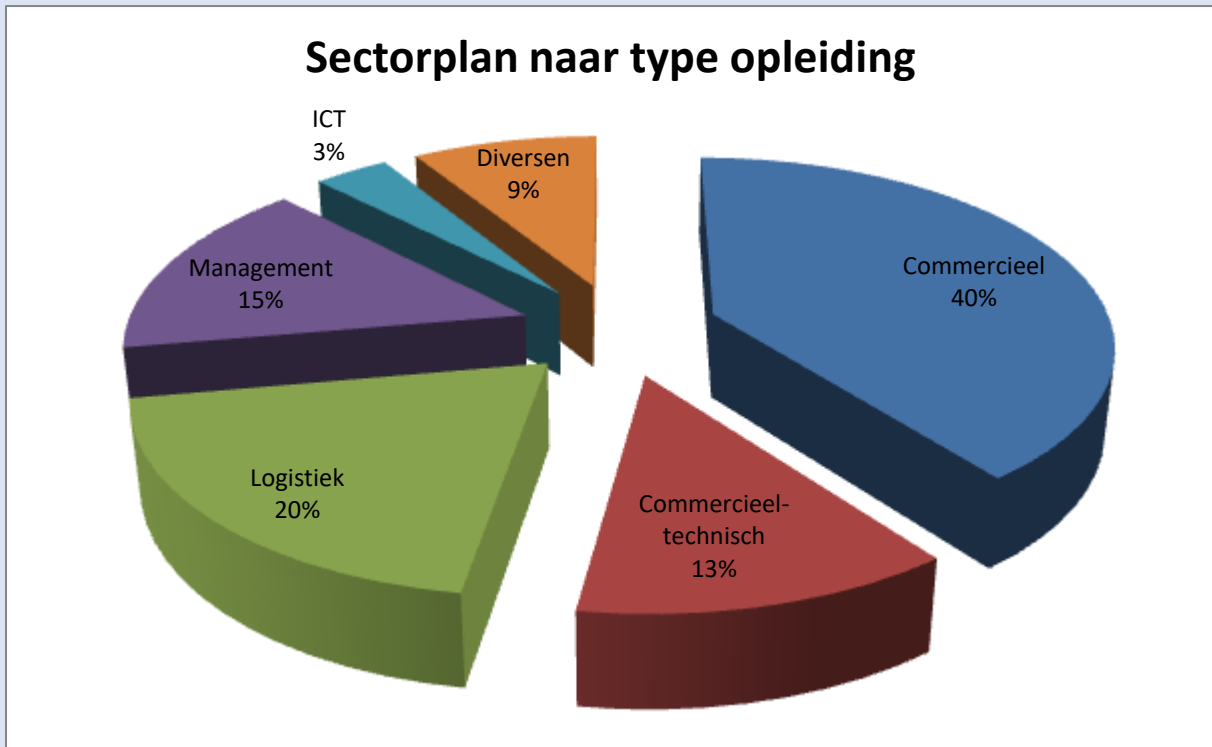
Behalve voor scholingstrajecten konden bedrijven ook subsidie aanvragen voor BBL (beroepsbegeleidende leerweg)-trajecten. Daarvan zullen er naar verwachting in totaal 73 geëffectueerd worden.

Vanuit het sectorplan kon een experiment met e-learningopleidingen worden gestart. Vijftig werknemers konden gratis deelnemen. Speciale aandacht ging uit naar starters, medewerkers die al lange tijd niet meer hadden deelgenomen aan opleidingsprogramma's en medewerkers met een specialistische functie die hun kennis wilden verbreden. Met het experiment werd tegelijkertijd tegemoet gekomen aan de wensen van werkgevers. Met name voor medewerkers op kleine vestigingen of die ver moeten reizen naar de opleidingslocatie, blijkt e-learning een uitkomst.

Verder deed Koninklijke Hibin in het kader van het sectorplan een aanvraag voor financiering van een leercultuuronderzoek. Dat onderzoek heeft eind 2015 plaatsgevonden. Uit dat onderzoek naar de leercultuur in de bouwmaterialengroothandel bleek dat bedrijven hun eigen rol in de ontwikkeling van medewerkers vaak nog onderschatten. De aanbevelingen uit het onderzoek, die voor een groot deel zijn gericht op een meer toekomstgerichte, structurele aanpak, zijn overgenomen door de commissie vakopleiding (CVO) van Hibin.

Verdeling naar type opleiding

De bedrijven hebben op verschillende kennisreinen ingezet. Waar de een kiest voor managementvaardigheden, kiest een ander meer voor commerciële vaardigheden of juist logistieke kennis.



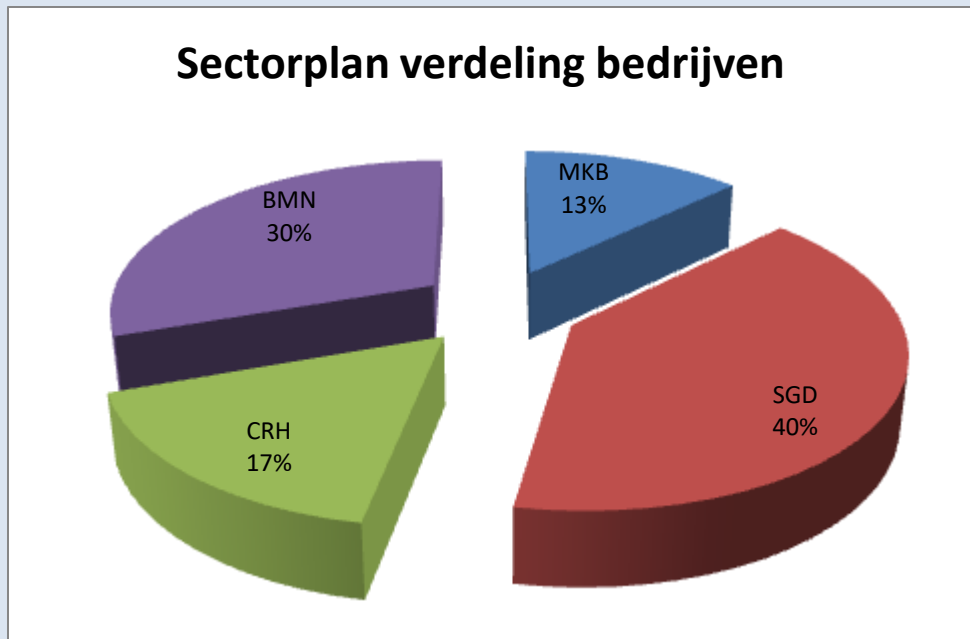
Aandeel Hibin Opleidingen

Van de 2.500 opleidingstrajecten werd 16% gevolgd via Hibin Opleidingen. Omdat het daarbij relatief vaak om meerdaagse opleidingen ging, is het aandeel van Hibin Opleidingen in de totaalbestedingen 28%.

Aandeel Hibin Opleidingen	Bedrag Hibin Opleidingen
66	€ 105.000
295	€ 265.000
6	€ 15.000
40	€ 35.000
	€ 0
	€ 0
407	€ 420.000
16%	28%

Verdeling bedrijven

De drie grote bedrijven hebben uiteindelijk 87% van de opleidingstrajecten voor hun rekening genomen. De mkb-bedrijven waren gezamenlijk goed voor 13%



Reactie FCB-bestuur

Binnen de sector wordt met een positief gevoel teruggekeken op het sectorplan. Arjan Ahout, voorzitter van het FCB in 2016: “Als FCB zijn we heel blij met deze resultaten. Niettemin waren we in beginsel zeer sceptisch. We hebben nu nog te maken met de administratieve nasleep van een ESF-subsidietraject van jaren geleden en wilden niet weer in zo’n situatie terecht komen. Maar we hebben ons heel goed laten voorlichten en kwamen tot de conclusie dat de risico’s in dit geval veel kleiner waren. Bovendien wisten we vooraf dat de grote bedrijven, BMN, Raab Karcher en Bouwmaat, de kar zouden trekken. Omdat zij al 75% van de aanvraag konden vullen, was er meteen een goede basis. We hebben goede afspraken kunnen maken en met behulp van Jaap Breunesse van Hibin steeds de vinger aan de pols kunnen houden. Via Hibin is het ook gelukt om een aantal mkb-bedrijven erbij te betrekken. Al met al zijn we positief verrast over de resultaten.”

Ook Frans de Beer van FNV Handel en huidige voorzitter van het FCB kijkt met een goed gevoel terug: “Het resultaat is een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van de hele sector. Het behaalde resultaat voldoet zeker aan de verwachting, maar niet helemaal aan de ambitie. Wat mij betreft hadden we meer willen bereiken. We zien dat het deel van de opleidingstrajecten dat door mkb-bedrijven is ingevuld, relatief klein is. Maar feit is dat er een substantieel aantal scholingstrajecten is gevolgd. Dat de drie grote bedrijven daarbij het grootste deel hebben ingevuld, is logisch en verklaarbaar. In de uitvoering hebben we ons voordeel kunnen doen met de lering die we uit het ESF-traject hebben getrokken. Met die ervaring waren we nu veel beter voorbereid. Bovendien heeft Hibin de kleinere bedrijven administratief goed kunnen ondersteunen. Werkgevers en werknemers hebben in dit traject perfect samengewerkt. Het belang van de sector als geheel heeft steeds vooropgestaan.”

Versnelling en verdieping

Uit de reacties van de deelnemende bedrijven klinkt door dat het sectorplan de invulling van de opleidingsbehoefte heeft versneld en vaak heeft geleid tot extra scholing. De subsidie was niet doorslaggevend, maar heeft het bedrijven wel gemakkelijker gemaakt om ondanks de crisis in te blijven zetten op scholing. Dennis Schouwstra, Manager Personeel en Organisatie Rab, zegt hierover: “De subsidie is een leuke meevaller. We merken dat we door het verstrekken van deze opleidingen medewerkers op een goede manier kunnen ontwikkelen en langer aan ons kunnen verbinden. De medewerkers die de opleidingen hebben gevolgd, leveren een positieve bijdrage aan de bedrijfsprocessen.”

Jan Kuiper van Kuipers Bouwmaterialen en Steenhandel: “De subsidie is een zeer belangrijke stimulans geweest binnen onze organisatie om actief met de opleiding van onze medewerkers bezig te gaan. Wanneer deze subsidie er niet was geweest, schatten we dat zeker 60% van de nu gevolgde opleidingen niet had plaatsgevonden.” Bij Bouwcenter Jan Opreij lag dat percentage wat lager. Wendy Opreij, Personeelszaken BouwCenter Jan Opreij: “Ik denk dat gezien het kostenplaatje circa 25% niet zou hebben plaatsgevonden.”

Bij Saint Gobain Distribution leidde de subsidie tot extra opleidingen. Heidi Hoang, HR Controller & Opleidingsfunctionaris: “Ik denk dat we dankzij het sectorplan meer mensen een opleiding hebben aan kunnen bieden en dat die opleidingen ook uitgebreider waren dan anders.”

Nico Hogenbirk van Bouwcenter Koolschijn: “De subsidie heeft enorm meegeholpen. De beslissingen werden genomen in een periode dat ook bij ons bedrijf het resultaat het nulpunt naderde. Waarschijnlijk hadden we de opleiding zonder de subsidie nog even uitgesteld.” Voor CRH Bouwmaten was de subsidie niet doorslaggevend. Susanne Pereboom-Beekman, HR Manager CRH Bouwmaten: “De uitgevoerde opleidingstrajecten, deze zouden sowieso hebben plaatsgevonden. Wel heeft het uitzicht op subsidie bijgedragen aan de snelheid waarmee we de trajecten hebben laten plaatsvinden.”

Scholing blijft noodzakelijk

Diverse contactpersonen benadrukken dat scholing niet afhankelijk mag worden gesteld van subsidie. Nico Hogenbirk van Bouwcenter Koolschijn kijkt vooral naar de resultaten: “Fijn om te zien dat het sectorplan een succes is. Blijkbaar is het steuntje in de rug erg belangrijk geweest. Toch willen we ook aangeven dat een opleidingsplan los van het sectorplan van essentieel belang is voor het voortbestaan van elke onderneming. We zien dat we ongeveer de helft van de verkoopmedewerkers in onze Bouwcenter-vestiging met een opleiding goed op weg hebben geholpen. De (verkoop)resultaten van deze medewerkers zijn flink verbeterd. Het is dus echt meetbaar wat de opleiding oplevert. We kijken nu naar het andere deel van de medewerkers die in eerste instantie wat meer afwachtend naar een opleiding waren.” Dennis Schouwstra van Rab voorziet dat opleiden de komende jaren nog belangrijker wordt: “Werknemers met specifieke productkennis in combinatie met de juiste commerciële vaardigheden zijn moeilijk te vinden op de arbeidsmarkt. Door een goed opleidingsplan aan te bieden, kunnen wij breder werven op de arbeidsmarkt en worden we minder kwetsbaar. Door het sectorplan worden we in dit beleid gesteund.” Ook Wendy Opreij, Personeelszaken Bouwcenter Jan Opreij, voorziet dat het sectorplan tot aanscherping van het opleidingsbeleid zal leiden: “Gezien de kennis die medewerkers hebben opgedaan, verwacht ik dat de directie ruimer zal begroten voor opleiding en cursussen.” Jan Kuiper van Kuipers Bouwmaterialen en Steenhandel denkt er net zo over: “Door de met succes afgeronde opleidingen en de effecten daarvan op de werkvloer zijn wij als bedrijf nu eerder bereid om middels externe scholing medewerkers te ontwikkelen in hun vak. Eerder gebeurde dit meer door interne scholing en/of

een eigen mentor voor (nieuwe) medewerkers. Door dit te combineren met een externe opleiding merken we dat hier meer structuur in ontstaat binnen onze organisatie en dat de opleiding effectiever is.”

Aantallen opleidingstrajecten per bedrijf

Saint Gobain Distribution	1.000
BMN	760
CRH Bouwmaten	416
Bouwcenter Esselink	59
Julius van der Werf Tegelhandel BV	38
Aabo Trading	38
Kuipers Bouwmaterialen en Steenhandel	36
Bouwcenter Jan Opreij	23
Bouwcenter HCI	18
Witzand Bouwmaterialen	18
Bouwcenter LOGUS	14
Bouwcenter Concordia	14
Goedhart Keukens en Tegels	10
Royal Roofing Materials	9
Bouwcenter Blauwhoff	8
Repair Care	8
Miedema Bouwmaterialen	5
Tulp-Bijl hout- en bouwstoffen	5
Bouwcenter Koolschijn	3
BPG Boxtel	3
BouwCenter Rab	3
Kerasom	2
Bouwcenter Floris	2
Stiho	2
Hormes Bouwmaterialen	2
BPG Geurts van Bergen	1
BMH Rijnmond	1

Almere, 15 juni 2017.