

"IBO + PETERSCHAPSCONTRACT VORMT BESTE OPLEIDINGSTRAJECT"

BENEENS BVBA INVESTEERT JAARLIJKS € 10.000 IN OPLEIDING VAN PERSONEEL

Nieuwe werknemers aanwerven en opleiden vergt vandaag de dag een degelijk personeelsbeleid. Dat weet ook Karel Beneens, zaakvoerder van het gelijknamige bouw- en interieurinrichtingsbedrijf uit Olen. Schoolverlaters komen er eerst terecht in een IBO-contract (Individuele Beroepsopleiding), gevolgd door een peterschapsovereenkomst. Medewerkers die al langer in dienst zijn, volgen allerhande extra opleidingen. De onderneming voorziet voor dit alles een jaarbudget van € 10.000.

Door Marcel Cools



In de vier hoeken van de productieafdeling zijn montagecellen ingericht waar de onderdelen worden gemonteerd en één project compleet wordt afgewerkt

ARBEIDERS AANWERVEN

De bvba Beneens is actief in ruwbouw en interieurbouw. In totaal zijn er voor de diverse activiteiten 102 werknemers in dienst. 84 van hen zijn arbeiders.

"Wij werven zowel schoolverlaters

aan als mensen die via de VDAB een herscholing voor een beroepsopleiding hebben gekregen", zegt zaakvoerder Karel Beneens. "Wat de schoolverlaters betreft is het noodzakelijk om het hele jaar door goede contacten te onderhouden met de scholen uit de regio. Concreet zijn er dat voor ons zes; twee in Herentals, twee in Geel en twee in Westerlo. Samen leveren die zes vakscholen jaarlijks

een negentigtal kandidaten af. Wij hebben er de jongste jaren telkens een viertal aangeworven. We zorgen ervoor dat elke leerling in elk van die zes scholen ons bedrijf heeft leren kennen. Dat doen we door hen samen met de leerkrachten uit te nodigen voor een bedrijfsbezoek. Verder ga ik zelf naar de opendeurdagen en zit ik in de jury van een school in Geel."

"Naast dit aanbod uit het technisch en beroeps-onderwijs hebben we in het verleden ook al jongeren aangeworven uit het bijzonder onderwijs. We weten dat we die jongens vaak niet hetzelfde werk kunnen laten uitvoeren als de andere schrijnwerkers, maar ik vind dat we als onderneming met een

honderdtal medewerkers niet alleen aandacht mogen hebben voor aspecten van milieu en duurzaam ondernemen, maar ook voor sociale aspecten. Door af en toe ook iemand uit het bijzonder onderwijs aan te werven, geven we ook die jongens een kans op de arbeidsmarkt."

OPLEIDINGSCONTRACTEN

"Elke nieuwkomer hier bij ons krijgt intern een opleiding", zegt Karel Beneens. "Dat betekent dat we hen zowat het hele eerste jaar onder begeleiding van een ervaren schrijnwerker-timmerman laten meedraaien. Om het zowel voor de nieuwkomer als voor ons als onderneming aanvaardbaar te houden, maken we gebruik van het

systeem van Individuele Beroepsopleiding (IBO) gevolgd door een peterschapscontract.

IBO

Het IBO-contract dat we afsluiten met elke schoolverlater duurt van zeventien weken tot zes maanden. De termijn is afhankelijk van de evoluties die hij maakt op het vlak van kwaliteitswerk. We ondervinden dat jongeren tijd nodig hebben om in het arbeidsritme te komen en om geleidelijk aan te groeien naar kwaliteitsvol werk. Omdat een IBO-contract aan ons als werkgever minder kost dan een klassieke indiensttreding, hoeft de nieuwkomer ook nog niet van de eerste dag voor ons winst te maken. Hij krijgt meer dan in andere omstandigheden rustig de

HET IBO-CONTRACT LEVERT DE WERKGEVER EXTRA VOORDELEN OMDAT DE LOONKOSTEN LAGER ZIJN

De firma Beneens investeert niet alleen in opleidingen voor het personeel, maar daarnaast ook in een modern machinepark



BENEENS, FAMILIEBEDRIJF SINDS 1935

De firma Beneens is in 1935 opgericht door Jef Beneens, vader van de huidige zaakvoerder. Hij ging in een afgedankt schoollokaal aan de slag als zelfstandig timmerman.

In 1948 verhuist de firma voor het eerst naar een ruimer pand in Oevel-Westerlo. Vanaf dat ogenblik zet de stelselmatige groei zich in. Zonen Staf, Herman en Karel doen hun intrede in het bedrijf van hun vader.



Zaakvoerder Karel Beneens

In 1971 wordt de firma omgevormd tot een personenvennootschap en in 1995 wordt gestart met de bouw van een eigentijds industrieel complex aan de Stadsestraat in Olen. Dat pand is uitgerust met moderne machines. De firma heeft in haar interieurafdeling twee werkvoorbereiders in dienst. Zij maken op basis van het ontwerp van de architect de uitvoeringstekeningen. Voor het op maat zagen en frezen van onderdelen is een aantal vaste medewerkers in dienst. Zij maken alle onderdelen voor alle lopende projecten. Die onderdelen worden dan in de vier hoeken van de productiehal door vier verschillende ploegen gemonteerd. Elk team werkt zijn eigen project af."



Zaakvoerder Karel Beneens: "Elke nieuwkomer hier bij ons krijgt een interne opleiding. Dat betekent dat we hen het eerste jaar onder begeleiding van een ervaren schrijnwerker-timmerman laten meedraaien en hen gaandeweg meer verantwoordelijkheden toevertrouwen"

kans om te groeien in de job. Mochten we geen gebruik maken van IBO, dan zouden een aantal jongeren hier na enkele maanden al niet meer werken." "Dit IBO-contract geeft de nieuwe medewerker niet alleen wat meer respijt, het levert ook voor ons extra voordelen omdat de loonkosten lager zijn. Wij betalen een vergoeding aan de VDAB, die op zijn beurt voor de uitbetaling van de medewerker zorgt. De loonkost is lager omdat wij geen patronale bijdragen betalen op het loon. Nadeel voor het personeelslid is dat hij tijdens de duur van het IBO-contract geen sociaal statuut opbouwt en dus geen vakantieged of getrouwheidspremie voor de bouw ontvangt. Wat het loon betreft, is er voor de werknemer weinig verschil. Ze krijgen daarentegen wel stempeld en hebben ook recht op het wettelijke bouwverlof." "Het blijkt echter dat nogal wat

collega-aannemers niet op de hoogte zijn van de IBO-mogelijkheden. Daardoor werven ze vaak schoolverlaters aan in een statuut van volwaardig medewerker, inclusief de opbouw van een sociaal statuut. Een aantal werkzoekenden kiest dan ook voor deze oplossing. Op die manier ontstaat er een vorm van concurrentie tussen de aannemers wat het aanwerven van schoolverlaters betreft."

Peterschapscontract

"Als de jongere zijn IBO-opleiding heeft beëindigd, gaat hij bij ons automatisch over in een peterschapscontract. Ook hier loopt de begeleiding door dezelfde ervaren medewerker gewoon door. Wij hebben drie soorten opleidingen voorzien: traditioneel schrijnwerk, interieurwerk/meubelmakerij en schrijnwerk op de

bouwplaats. Elke werknemer kiest in de mate van het mogelijke zijn specialiteit. Uiteraard kan ook de aanwezigheid van een vacature in een of andere afdeling meespelen in de opleiding die we aanbieden. Overstappen van de ene opleiding naar de andere behoort ook tot de mogelijkheden."

"In dit statuut is er voor de werknemer geen verschil met een volwaardige job. Zijn loon is als volgt samengesteld: gedurende de eerste zes maanden geniet hij een uurloon dat gelijk is aan het uurloon van een arbeider van de categorie I (ongeschoolde). Tijdens de laatste zes maanden wordt dit loon verhoogd tot het rekenkundig gemiddelde van het uurloon van een arbeider van categorie I en het uurloon van een

arbeider van de categorie II (geoeffende). Bij het einde van de peterschapsregeling is het loon van de jonge arbeider gelijk aan honderd procent van het loon van een arbeider in categorie II."

OPLEIDINGEN BUITENSHUIS

FVB en VDAB

"Naast de interne opleidingen, die vooral voor jonge medewerkers gelden, bieden we onze andere mensen ook nog de kans om opleidingen te volgen", zegt Karel Beneens. "Er zijn tal van mogelijkheden, zowel afhankelijk van de behoeften die de onderneming ondervindt als van de wensen van de arbeider. Het gaat om minimaal veertig uur per schooljaar en maximaal tachtig. De opleidingen vinden plaats in samenwerking met de VDAB en het Fonds voor Vakopleidingen in de Bouwnijverheid (FVB).

"WEINIG COLLEGA-AANNEMERS ZIJN OP DE HOOGTE VAN DE TALRIJKE VOORDELEN VAN HET IBO- EN PETERSCHAPS-CONTRACT"

BENEENS BVBA IN EEN NOTENDOP

Oprichting	1935, vennootschap sinds 1971	Activiteiten	algemeen bouwbedrijf met <ul style="list-style-type: none"> eigen schrijnwerkers gespecialiseerd in interieurbouw voor woning, winkel en horeca; aluminium ramen en deuren; sanitair
Vennootschapsvorm	bvba	Omzet: jaarlijks ca. € 10.500.000	
Vestiging	Olen		
Zaakvoerder	Karel Beneens		
Personeel	102 werknemers: <ul style="list-style-type: none"> 74 arbeiders ruw- en interieurbouw 2 sanitaire installateurs 18 bedienden 		
Infrastructuur	3 ha industriegrond, waarvan 6.000 m ² bebouwd: <ul style="list-style-type: none"> 5.000 m² productieruimte 1.000 m² magazijn 		
Autopark	21 bestelwagens 1 vrachtwagen 15 personenwagens		
Machinepark	langszaag (Irion) paneelzaag (Altendorf) schaafmachine (Philips) vierzijdige schaafmachine (Weinig) ramenhoek (Unicontrol Weinig) lintzaag, toupie, pennenbank, kettingfrees, langgatboommachine (Philips) verticale freesmachine (Martin) breedbandschuurmachine (Viet) kantenschuurmachine (Volpato)	<p>verdeling volgens activiteit</p> <ul style="list-style-type: none"> interieur schrijnwerk ramen en deuren ruwbouw 	<p>verdeling volgens klanten</p> <ul style="list-style-type: none"> handelszaken en bedrijven particulieren overheidsinstellingen
	ramenpers (Joos) kleinhoutfreesmachine (Stegner) platenmagazijn Grundner (Philips) opdeelszaag (Homag) kantverlijmer + terugloop (Homag) + Ligmatec CNC-frees- en boommachine (Alberte) drevelfoor en inschietmachine (Gannomat) corpusers (Gannomat) platenpers (Joos)	breed- en langbandschuurmachine (Ernst) stofafzuiging, filterkast en silo (Philips) brikettenpers en -brekers (Gross) houtverbranding (CSB) spuitcabines en droogkamers (Sima) aludubbelkopzaag (Pertici) alu-CNC-boor- en freesmachine (Elumatic) glaslattenzaag hoekenpers	

Gipsplaten, stellingbouw ...

Zo nemen onze arbeiders onder andere deel aan opleidingen voor het plaatsen van gipsplaten, voor kraanbestuurder en stellingbouw. In het verleden leidde dit soort opleidingen wel eens tot negatieve reacties bij de uitverkorenen. Wie al vijftien jaar stellingen plaatste, vond het niet direct nodig om daarvoor ineens een opleiding te gaan volgen.

Intussen is de sfeer echter anders. Opleidingen hebben echt wel hun intrede gedaan in onze onderneming en onze mensen zijn er goed mee vertrouwd. Dat geldt ook voor allerhande VCA-opleidingen en EHBO-cursussen. De kwaliteit van de vroegere cursussen en de reclame die medewerkers daar intern voor hebben gemaakt, zorgen voor meer belangstelling van anderen.

We krijgen de jongste tijd steeds meer vragen voor een specifieke opleiding van onze medewerkers zelf.

Onze mensen worden een stuk mondiger. Als ze op de werf vaststellen dat een of ander beter en veiliger zou kunnen verlopen, dan signaleren ze dat.

Als daarvoor extra opleiding noodzakelijk is, dan gaan we daar graag op in.

Ons jaarbudget voor opleidingen bedraagt dan ook € 10.000, wat ongeveer neerkomt op een derde van de reële kost. De rest wordt terugbetaald door het FVB.

Rijbewijs C

Een ander goed voorbeeld is de cursus voor het behalen van het rijbewijs C. We ondervinden nogal wat problemen van overgewicht met onze bestelwagens. Ze worden geregeld door de politie van de weg gehaald en af en toe blijkt er een beetje wel eens zwaarder geladen dan de toegelaten 3,5 ton. Daarom hebben we beslist om meer over te schakelen op vrachtwagens in plaats van bestelwagens. Per ploeg arbeiders moeten hierdoor twee personen in het bezit zijn van een rijbewijs C. Zo hebben we als gevolg van onze 21 ploegen niet minder dan 42 vrachtwagenchauffeurs nodig. Vorig jaar hebben acht

werknemers zo'n rijbewijs C behaald. Dit jaar staan er vijf op het lijstje.

Bedienden

Ook onze bedienden mogen aan opleidingen deelnemen. Hier gaat het dan meer om opleidingen voor computer- en CAD/CAM-vaardigheden. Hiervoor doen we een beroep op Voka (het Vlaams Economisch Verbond) en het opleidingscentrum Cevora. Ook in het Instituut Denaeyer uit Sint-Katelijne-Waver zijn we klant aan huis. Onze mensen hebben er al een bouwmanagementopleiding gevolgd en een opleiding tot veiligheidscoördinator. Een opleiding Master in Duurzaam Ondernemen volgt een van onze mensen dan weer via Beco. □

**"VOORSTELLEN
VOOR OPLEIDINGEN
KOMEN STEEDS
VAKER VAN ONZE
MEDEWERKERS ZELF"**

"IBO EN PETERSCHAPSCONTRACT GEVEN ONS KANS OM RUSTIG TE GROEIEN IN DE JOB"

Dat schoolverlaters best tevreden zijn met de wat langere opleidingsperiode blijkt uit een gesprek met Bert Vermeulen en Frederik Sterckx. Bert is sinds september van vorig jaar aan het werk in een IBO-contract en Frederik heeft na het IBO-stadium ook al de peterschapsperiode afgesloten. Hij is sinds enkele maanden in dienst met een gewoon contract.



"Het grote verschil met een opleiding op school en een opleiding in het bedrijf is het feit dat we hier meer leren", zegt Bert, die de schooltijd nog vers in het geheugen heeft. "Bovendien wordt meer aandacht gevraagd voor afwerking en kwaliteit. Het IBO-contract heeft zeker zijn voordelen. Als schoolverlater biedt dit systeem je meer zekerheid. Je kan je als het ware al eens een foutje permitteren. Je krijgt meer tijd om rustig te groeien in je job. Onmiddellijk afgedankt worden wegens een fout zit er niet direct in."



"Je leert op het werk inderdaad veel bij", beaamt Frederik. "Een plan lezen en fijner leren werken zijn zeker zaken waar hier meer aandacht aan geschonken wordt dan op school. Het is ook tof dat je geleidelijk aan wat moeilijker zaken mag aanpakken. In het begin is het vooral schuren en sokkels van kasten maken. Vorige week nog hebben we echter een cafétoog mogen afwerken. Het werken met massief hout geeft voldoening."