



Welkom Werkgeversworkshop 2020

Dick Vis
werkgeversvoorzitter BPF Schilders | 11 februari 2020

Thema

- Hoezo arbeidskrapte?

Programma

- 10.35 – 10.55 Pensioenupdate
- 10.55 – 11.15 Weet u al alles over uw pensioenregeling?
- 11.15 – 12.00 Workshop: arbeidskrapte, tips & tricks
- 12.00 – 13.00 Lunch



Even bijpraten / Pensioenuwdate

Pensioenakkoord

Enkele belangrijke veranderingen

- AOW-leeftijd minder snel omhoog
- Pensioen op maat (opbouw naar leeftijd)
- Sneller verhogen en sneller verlagen
- Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen

Pensioen in Nederland

Individueel

Zelf sparen of regelen

BPF Schilders

**Inhouding op loon:
werkgever + werknemer
elk 50%**

Overheid/AOW

**Loonheffing of
inkomstenbelasting**

Huidige financiële positie

| | 31 december 2019 |
|----------------------|-------------------------|
| Vermogen | 8,1 miljard |
| Rekenrente | 0,8% (yield) |
| Verplichtingen | 7,5 miljard |
| Beleidsdekkingsgraad | 105,8% |

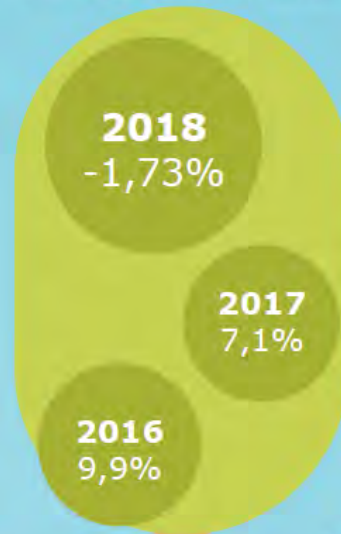
Dekkingsgraad

| Maand | Beleids- dekkingsgraad | Actuele dekkingsgraad |
|-----------|---------------------------|--------------------------|
| December | 105,8% | 107,8% |
| November | 105,7% | 104,4% |
| Oktober | 106,3% | 103,1% |
| September | 107,1% | 100,6% |
| Augustus | 108,3% | 97,7% |
| Juli | 109,7% | 104,0% |
| Juni | 110,6% | 105,4% |
| Mei | 111,3% | 105,8% |
| April | 111,9% | 110,9% |
| Maart | 112,1% | 109,4% |
| Februari | 112,3% | 111,2% |
| Januari | 112,7% | 108,8% |

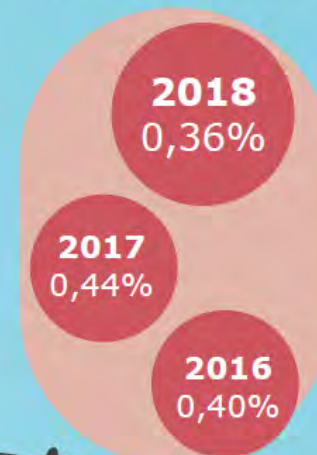
Belegd vermogen
(x € 1.000.000)



Beleggingsresultaten



Kosten
vermogensbeheer



Het gemiddelde
rendement over de
afgelopen 10 jaar is
8,01%.



Beleggingen & rendement

Rendement beleggingen
(in procenten)



17,8%
2019

Bezittingen en verplichtingen
(in miljoenen euro's)



| | |
|----------------|----------------|
| Bezittingen | Verplichtingen |
| € 8.047 | € 7.490 |
| 2019 | |

Lichte stijging aantal deelnemers

| Huidige cijfers | (1 oktober 2019) |
|------------------------|-------------------------|
| Aantal werkgevers | 2.020 |
| Aantal werknemers | 16.030 |
| Aantal ondernemers | 13.683 |

Vorbereiden op de toekomst

- Nieuw pensioenstelsel
- Verplichtstelling



*Weet u alles over uw
pensioenregeling?*

Yvo Sniijders en Peter Lemmen – BPF Schilders

Test uw kennis



- Ga naar www.kahoot.it
- Kies rechtsboven voor 'Game pin'
- Kies een nickname.



Krapte op de arbeidsmarkt?

Jeannette van Blitterswijk – Mijn Carrière | 11 februari 2020

Is er krapte op de arbeidsmarkt?

- Is dat zo in onze bedrijfstak?
- Landelijk beeld: bedrijven hebben moeite met het vinden en behouden van personeel
- Mogelijke oplossingen?

UWV: 'Schilder is kansberoep'

BRANCHE 01 MEI 2019

DOOR: REDACTIE

Veertig- en vijftigplussers laten zich omscholen tot huisschilder, schrijft de Leeuwarder Courant (LC). 'Een baangarantie en een goed salaris trekken hen over de streep.' Het dagblad staat vandaag in een uitvoerig artikel stil bij de actuele stand van zaken in de schildersbranche en spreekt met een jurist, een leerkracht en een PVC-lasser die zich hebben laten omscholen.



Ook de komende jaren blijft er een tekort aan huisschilders, voorspelt directeur Paul Alstein van de Schildersvakopleiding Friesland in Leeuwarden. Nederland telt 24 schildersvakscholen die samen les geven aan 1100 leerlingen. Van hen stromen er jaarlijks 350 uit. Dat moeten er volgens Alstein – om het personeelstekort het hoofd te bieden – 2000 worden. Een lastige opgave, denkt de opleidingsdirecteur.

Schilder: krapteberoep of toch niet?

BRANCHE 16 AUG 2019

DOOR: REDACTIE

Werkzoekende schilders komen moeilijk aan een baan? Het bericht van de NOS op basis van UWV-gegevens deed de wenkbrauwen fronsen, want er is toch juist een groot tekort aan schilders? Schildersvak.nl zocht het uit.



Een kansberoep, een krapteberoep; het zijn termen die de laatste maanden zijn gebruikt om aan te geven dat werkgevers zitten te springen om nieuwe schilders. Het gaat goed met de economie, per 100 werklozen zijn er gemiddeld 93 vacatures en ook en de werkgelegenheid in de bouw blijft toenemen – door onder meer nieuwe woningen en energietransitie. Bouw- en installatiebedrijven hebben volop werk, maar kampen met grote personeelstekorten. Het UWV heeft

schilders opgenomen in de lijst van moeilijk vervulbare vacatures, waarin de uitkeringsinstantie onder meer ook timmerlieden, dakdekkers, glazetters en stukadoors noemt.

- **Werkzoekende schilders komen moeilijk aan een baan?** Het bericht van de NOS op basis van UWV-gegevens deed de wenkbrauwen fronsen, want er is toch juist een groot tekort aan schilders? Schildersvak.nl zocht het uit.
- NOS wist deze maand te melden dat schilders juist moeilijk aan de bak komen. . “Voor hen is het relatief lastig om een passende baan te vinden.” Volgens zegsvrouw Sascha Elzinga van het UWV heeft de NOS zich gebaseerd op UWV’s Spanningsindicator. **De Spanningsindicator kijkt naar het aantal openstaande vacatures en het aantal mensen dat korter dan zes maanden WW ontvangt (winter WW)**
- Elzinga bevestigt dat schilder voor het UWV nog altijd een krapteberoep is: er is meer vraag van werkgevers dan dat werkzoekenden zich aanbieden. De instantie baseert zich niet alleen op de Spanningsindicator, maar haalt ook ‘actief feedback op uit de praktijk.

Krapte op de arbeidsmarkt en mogelijke oplossingen

- Krapte verkleinen door werkspreiding (jaarmodel, winter doorwerken)
- Medewerkers beter (duurzaam) inzetbaar maken (opleidingen)
- Medewerkers een contract voor onbepaalde tijd aanbieden (Wet Arbeidsmarkt in Balans lage ww premie 2,94% ipv 7,94%)
- In 1998: binden en boeien concept. Nu ten tijde van krapte op de arbeidsmarkt is binden en boeien erg belangrijk want: minder personeelsverloop, personeel is loyaler en de motivatie verhoogt.

Binden en boeien

- Wat kun je doen om de werknemer te vinden die jij kunt boeien en binden aan jouw bedrijf?

Wat zijn wij voor een bedrijf?

- Wie zijn onze relaties?
(particulier, woningcorporaties, industrie, bouw)
- Samenstelling van het personeel?
(leeftijdsopbouw, mannen , vrouwen)
- Wat is ons werkgebied?
(regionaal of landelijk)
- Zijn we een formeel of informeel bedrijf?
- Wat is onze toekomstvisie?

Wie is de ideale (vacature)werknemer?

- Werkwaarden
- Competenties



Van Kesteren

SCHILDERS



Familiebedrijf

Al ruim 80 jaar zijn betrokkenheid, vakmanschap en hoge kwaliteit onze standaard. Wij gaan met onze tijd mee, maar niet met alle winden. Onze vakmensen werken vaak al tientallen jaren bij ons en staan voor flexibiliteit en een persoonlijke benadering.

Mens & Milieu


Duurzaamheid en veiligheid zijn belangrijker dan ooit. Wij werken zoveel mogelijk met watergedragen verven. Ons bedrijfspand is voorzien van zonnepanelen en een energiemanagementsysteem. Ook rijdt er een Van Kesteren-auto op aardgas.

Veilig & Gezond

Medewerkers zijn in het bezit van het VCA-diploma. Alle materialen en uitrustingen worden periodiek gekeurd. Daarnaast investeren wij in duurzame inzetbaarheid. We stimuleren een gezonde leefstijl en zijn trots op de vitale 55-plussers. Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal!

Maatschappelijk

Bij MVO hoort aandacht voor de lokale samenleving. Wij zijn mede-hoofdsponsor bij voetbalvereniging Foreholte en een erkend leerbedrijf van Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

Lees verder 

Wanneer ben je een aantrekkelijke werkgever (binden en boeien)

- Begeleiden van leerlingen.
- Werkwaarden, competenties, vacature. Je kunt de werknemer de juiste vragen stellen en weet na een sollicitatie gesprek of deze werknemer bij het bedrijf past.
- Sta open voor het verbeteren van duurzame inzetbaarheid middels opleidingen.
- Blijf in gesprek over bv. pensioen ook als ze 65 zijn!
-
-

De toekomst en behoud van medewerkers

WAAR KUNNEN WE VANDAAG MEE AAN DE SLAG GAAN?

1.
2.
3. Opleidingen

De bedrijfstak kan ondersteunen bij het verbeteren van duurzame inzetbaarheid middels subsidie voor Scholing en Trainingen vanuit De Stichting 'Mijn Carrière'.

www.startmijncarriere.nl



WERKNEMERS

Werk jij in de schilders- en onderhoudssector en wil jij een stap maken in je loopbaan? Op deze website lees je wat Stichting Mijn Carrière voor je kan betekenen.

[Bekijk de mogelijkheden](#)

WERKGEVERS

Vind je het als werkgever van belang dat personeel kan doorgroeien of zich kan omscholen? Wil je als werkgever werken aan het verbeteren van de veiligheid op het werk? Lees hier op welke wijze stichting Mijn Carrière hierbij kan ondersteunen.

[Bekijk de mogelijkheden](#)

Voorwaarden

De werknemer moet:

- Een aantoonbaar dienstverband bij de werkgever hebben.
ZZP'ers komen niet in aanmerking voor subsidie;
- Minimaal drie jaar werkzaam zijn in de branche of niet langer dan zes maanden werkloos nadat er tenminste drie jaar te hebben gewerkt in de branche;
- Minimaal 25 jaar of ouder zijn;
- Deelnemen aan BPF Schilders.

Medewerkers hebben eens per vier jaar recht op een loopbaanadviesgesprek en/of loopbaantraject en/of opleiding. Regelingen kunnen gecombineerd worden.

Werknemers 100% subsidie mogelijkheden:

- **Opleidingen tot 500 euro** kunnen zonder tussenkomst van een loopbaanadviseur worden aangevraagd. Voorwaarde: opleiding is arbeidsmarktrelevant en wordt verzorgd een erkende opleider.
- **Adviesgesprekken** worden tot 250 euro vergoed, indien het een gesprek betreft met een loopbaanadviseur aangesloten bij Stichting Mijn Carrière.
- **Opleidingen vanaf 500 euro** komen in aanmerking voor subsidie indien er een advies voor is uitgebracht door een loopbaanadviseur aangesloten bij Stichting Mijn Carrière. Er kan tot 2500 euro subsidie worden aangevraagd.
- **Loopbaantrajecten** komen tot maximaal 2250 euro in aanmerking voor subsidie, indien dit een traject betreft bij een loopbaanadviseur aangesloten bij Stichting Mijn Carrière.

Werknemers mogelijkheden:

- **Loonverlet**

Ter compensatie voor niet doorbetaald loon is er voor de regelingen loopbaantraject en bij de regeling opleidingen een loonverletregeling mogelijk. Dit is mogelijk tot een subsidie van maximaal 1000 euro. Het vaste uurloon is hierbij bepaald op 40 euro.

- Loopbaanadvies via:

- Stichting Mijn Loopbaancoach
- James
- BeLife
- Focus Nederland

Vraag aan u:

- BPF Schilders bestaat 67 jaar

Als het aan u ligt, bestaat het pensioenfonds over 67 jaar nog steeds?

Werkgevers 50% subsidie mogelijkheden:

- **Scholingsactiviteiten veiligheid**

Voor werkgevers is het mogelijk trainingen gesubsidieerd te krijgen die als doel hebben de veiligheid op het werk te verbeteren.

Maximaal 50% van de scholingskosten worden hierbij vergoed. Er kan geen beroep worden gedaan op subsidie voor de opleiding van bedrijfshulpverlener (BHV) of leveranciersopleidingen.



Dank voor uw aandacht.

Heeft u nog vragen? Stel ze tijdens de lunch aan één van onze experts.

Werkwaarden en drijfveren

Werkwaarden en drijfveren zijn belangrijk bij het kiezen van een beroep of het goed functioneren in een functie of organisatie. Bedrijfscultuur is bijvoorbeeld een belangrijke reden voor mensen om van functie te veranderen. Hoe beter eigen werkwaarden en drijfveren aansluiten bij die van de werkgever en/of functie hoe beter de baan bij past.

- Structuur
Werk dat bestaat uit vaste werkzaamheden en routines.
- Zelfontwikkeling
Werk waarin ruimte is voor de ambitie om jezelf persoonlijk en in je werk verder te ontwikkelen.
- Invloed
Werk waarin je bepaalt wat anderen moeten doen en invloed hebt op beslissingen.
- Balans werk en privé
Werk dat goed samengaat met je privéleven en gunstig aansluit op je vrije tijd.
- Creativiteit Werk waarin ruimte bestaat om vernieuwende ideeën te bedenken.
- Afwisseling
Werk dat afwisseling en variërende werkzaamheden biedt.
- Autonomie
Werk waarvan jij zelf de inhoud bepaalt en dat je op je eigen manier kunt uitvoeren.
- Financiële beloning.
Een hoog salaris, werk waarmee je veel geld verdient.
- Zekerheid
Werk met zekerheid over je baan en toekomst.
- Prestige
Werk waaraan je status en aanzien kunt ontlenen.
- Prestaties
Werk waarin ambitie en individuele prestaties gewaardeerd en beloond worden.

- Arbeidsomstandigheden
Werk dat wordt uitgevoerd in een mooi gebouw op een prettige werkplek onder gunstige arbeidsomstandigheden.
 - Altruïsme
Werk waarin je je inzet voor anderen.
-
- Waardering en erkenning
U hoort graag van anderen dat u uw werk goed doet. Hierdoor krijgt u meer zin in uw werk. U ontvangt graag complimenten. Als u merkt dat u gewaardeerd wordt spant u zich extra in. Als u het gevoel heeft dat er weinig waardering is voor uw werk, kan het gebeuren dat u minder zin in werk krijgt. Het is daarom goed dat u zorgt dat u ook zelf voldoening haalt uit uw prestaties
 - Concrete resultaten.
U vindt het prettig als u ziet dat uw werk resultaat heeft. U krijgt meer zin in uw werk als u weet wat voor resultaat u behaald heeft. U vindt het resultaat van uw werk belangrijk. Het liefst doet u werk waarvan u het resultaat duidelijk kunt zien. U vindt het prettig om een opdracht af te sluiten als het resultaat behaald is. U houdt er van tevoren te bedenken wat u wilt bereiken.
 - Samenwerking.
U vindt het leuk om samen te werken met anderen. Als u kunt samenwerken, heeft u meer zin in uw werk. U wilt graag een goed contact met collega's hebben en u doet hier ook uw best voor. U houdt er niet van om alleen te werken. U wilt graag bij een groep horen.
 - Ondernemen.
U vindt het leuk om nieuwe ideeën te bedenken tijdens uw werk. Hierdoor krijgt u zin in uw werk. U wilt dat u van uw baas nieuwe ideeën mag bedenken. U doet uw best om ervoor te zorgen dat uw ideeën gebruikt worden.
 - Kwaliteit.
U vindt het heel belangrijk dat u uw werk goed doet. U let er altijd op dat u geen fouten maakt. U wilt uw werk heel nauwkeurig doen. U vindt het prettig als aan u gevraagd wordt uw werk heel goed te doen

Voorbeelden van vaardigheden (competenties)

Wat is een competentie?

Een **competentie (gedragscompetentie)** is een vermogen dat kennis, inzicht, attitude en vaardigheidsaspecten omvat, om in concrete taaksituaties doelen te bereiken

Een **competentie** is een **vaardigheid** of **bekwaamheid** die je hebt geleerd. Het is iets dat je kunt.

Competenties of vaardigheden zijn specifieke, persoonsgebonden eigenschappen die tot uiting komen in succesvol gedrag. Competenties bepalen of jij geschikt bent voor een specifieke functie en of u past binnen een bepaalde organisatiecultuur.

Lijst met persoonlijke vaardigheden (competenties)

- **Aanpassingsvermogen** – Doelmatig blijven handelen door zich aan te passen aan veranderende omgeving, taken, verantwoordelijkheden, en/of mensen.
- **Aanspreken op gedrag** – Spreekt de ander aan op afspraken die gemaakt zijn over gewenst gedrag in diens taak, rol of functie.
- **Anticiperen** – Weet kritische situaties tijdig te onderkennen en hierop adequaat in te spelen. Voorkomt dat zaken uit de hand lopen door tijdig maatregelen te nemen.
- **Bestuur sensitiviteit** – Anticiperen op en onderkennen van de relevantie van gebeurtenissen die van invloed zijn op het vigerende beleid en de positie van de bewindspersoon.
- **Betrokkenheid** – Zich verbonden tonen met de taak en de professie en op basis hiervan anderen stimuleren.
- **Coachen** – Stimuleren van het bereiken van persoonlijke doelen door de ontwikkeling van kennis, competenties en talenten. Als leidinggevende bovendien: stimuleren van het bereiken van functie- of organisatie doelen door feedback te geven.
- **Collegialiteit** – Helpen en ondersteunen van collega's en rekening houden met hun behoeften en belangen.
- **Consciëntieuze houding** – zich aandachtig en gewetensvol opstellen bij het uitvoeren van werkzaamheden.

- **Computervaardigheid** – Om kunnen gaan met een computer en een basiskennis en vaardigheid hebben van de meest gebruikte computerprogramma's.
- **Delegeren** – Eigen beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden op duidelijke wijze toedelen aan de juiste medewerkers.
- **Discipline** – Zich voegen naar het beleid en de procedures van de organisatie. Bij veranderingen bevestiging zoeken bij de juiste autoriteit.
- **Diversiteit hanteren** – In staat zijn om goed samen te werken met verschillende individuen. Accepteren en waarderen van verschillende achtergronden en culturen van mensen
- **Doelen stellen** – Concreet en meetbaar aangeven wat het te bereiken doel is, in welke termijn dit bereikt moet worden en op welke wijze.
- **Draagvlak creëren** – Mensen motiveren voor een doel of verandering. Inzicht hebben in eventuele weerstand van mensen, in staat zijn deze weerstand om te vormen tot een positief standpunt.
- **Energie** – Gedurende een lange periode in hoge mate actief zijn wanneer de functie dat vraagt. Hard werken. Uithoudingsvermogen hebben.
- **Expertise** – Het vergaren, toepassen en ontwikkelen van kennis en vaardigheden voor eigen gebruik of om te delen.
- **Flexibiliteit** – Zich gemakkelijk kunnen aanpassen aan veranderende werkwijzen, werktijden, taken, verantwoordelijkheden, beleidswijzigingen, omgeving en gedraging van anderen.
- **Feedback geven** – Beschrijven van het gedrag of werk van de ander met als doel dit gedrag of werk positief te veranderen.
- **Feedback ontvangen** – Openstaan voor de beschrijving van een ander op jouw gedrag of werk
- **Integriteit** – Handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in activiteiten die met de functie te maken hebben.

- **Interpersoonlijke sensitiviteit** – Gedrag dat getuigt van het onderkennen van de gevoelens en behoefte van anderen. Zich verplaatsen in anderen en zich bewust tonen van de invloed van het eigen handelen op anderen.
- **Kwaliteitsgericht** – Hoge eisen stellen aan kwaliteit en streven naar verbetering van product of prestaties.
- **Leervermogen** – Nieuwe informatie en ideeën snel kunnen opnemen, analyseren en verwerken en deze effectief kunnen toepassen in de werksituatie.
- **Mensgericht leiderschap** – Op een stimulerende wijze richting en begeleiding geven aan medewerkers. Stijl en methoden van leiding geven aanpassen aan betrokken individuen. Samenwerking stimuleren.
- **Mondelinge presentatie** – Ideeën en feiten op heldere wijze presenteren, gebruik makend van de juiste middelen
- **Netwerkvaardigheid** – Ontwikkelen en bestendigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie. Deze benutten voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking.
- **Omgaan met details** – Langdurig en effectief kunnen omgaan met details, Volledig werken zonder veel fouten.
- **Organisatie sensitiviteit** – zich bewust tonen van de invloed en de gevolgen van beslissingen en gedragingen van mensen in een organisatie.
- **Plannen en organiseren** – Op effectieve wijzen doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties, middelen en mensen aangeven en vervolgens doelmatig organiseren om deze doelen te kunnen bereiken.
- **Prestatiemotivatie (inzet)** – Gedrag dat getuigt van het stellen van hoge eisen aan het eigen werk. Laten zien niet tevreden te zijn met gemiddelde prestaties.
- **Samenbindend leiderschap** – Het geven van richting en sturing aan een groep onder meer door het stellen van doelen. Het tot stand brengen en handhaven van doeltreffende samenwerkingsverbanden.

- **Samenwerken** – Bijdragen aan een gezamenlijk resultaat door een optimale afstemming tussen de eigen kwaliteiten en belangen en die van de groep/ de ander.
- **Stressbestendigheid** – Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, druk van meerdere of moeilijke taken, sociale druk of bij tegenslag, teleurstelling, tegenspel of crises.
- **Taakgericht leiderschap** – Op een resultaatgerichte en doelgerichte wijze richting en sturing geven aan medewerkers. Afdelings- en functie doelen formuleren, taken verdelen, instructies geven, afspraken maken, de voortgang bewaken en corrigeren.
- **Visie** – Een inspirerend toekomstbeeld voor de organisatie/ afdeling/ producten/ diensten ontwikkelen en uitdragen, afstand nemen van de dagelijkse praktijk
- **Voortgangsbewaking** – Anticiperen op en bewaken van de voortgang van gemaakte afspraken en plannen.
- **Voortgang controleren** – Op de hoogte zijn van de geplande vorderingen en ontwikkelingen en controleren of deze daadwerkelijk behaald worden.
- **Zelfkennis** – inzicht in eigen identiteit, waarde, overtuigingen, sterke en zwakke kanten, competenties, interesses, ambities, en gedragingen.
- **Zelfontwikkeling** – Inzicht verwerven in eigen identiteit, waarden, sterke en zwakke kanten, interesses en ambities en op basis hiervan acties ondernemen om zo competenties verder te ontwikkelen.