



Jaarverslag IW Zuid-Holland

2019



www.iwnederland.nl

Omdat
opleiden
werkt!

Voorwoord



DIRECTEUR IWZH
Cor van
den Heuvel

Zijn wij als branche klaar voor de komende uitdagingen? De energietransitie, het van gas losgaan, maar vooral de vraag: hoe komen we aan voldoende personeel? Zo stelden we ons de vraag in het voorwoord van het jaarverslag 2018.

Interessante vraag, maar in mijn optiek een vraag die je niet met een eenduidig 'ja' kunt beantwoorden. Als branche, maar ook als organisatie en zelfs als persoon ben je nooit klaar. Een betere vraag was geweest of wij als branche in staat zijn om in te spelen op de komende uitdagingen. Hoe is het gesteld met ons verandervermogen? Dit laatste is echt relevant geworden als we kijken naar de recente ontwikkelingen zoals de stikstofproblematiek, PFAS en COVID-19.

De rol van IW: Als IW willen wij bijdragen aan een Nederland dat klaar is voor morgen. Ons aandeel daarin is de bedrijven, 'onze participanten', voorzien van gekwalificeerd personeel met het vakmanschap voor de technische installatiebranche. We hebben deze



VOORZITTER
BESTUUR IWZH
Dennis Roomer

bijdrage gespiegeld aan de vraag 'hoe komen we aan voldoende personeel?', en deze getoetst aan de doelstelling die we in 2019 hadden: groei van het aantal BBL-leerlingen naar Monteurs in Opleiding. We moeten dan helaas constateren dat dit doel te optimistisch is gebleken. Het komen tot voldoende instroom blijft veel van ons vragen. We zijn dus zeker nog niet klaar en de situatie dwingt ons om nog meer 'van buiten naar binnen' te kijken in plaats van 'van binnen naar buiten'.

Per 1 juli 2020 ben ik gestart als nieuwe directeur van IW Zuid-Holland. Een mooie organisatie om voor te mogen werken, binnen een branche met veel uitdagingen en zeker ook met veel perspectief. Onze visie is dé beste opleider voor de technische installatiebranche in de regio te zijn. Voor de Monteurs in Opleiding, maar ook voor de zij-instromers en herintreders. Dit kunnen we alleen maar realiseren door nog meer samen te werken met onze participanten en alle stakeholders vanuit de branche, scholen, gemeenten, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven in het algemeen. Om de woorden van de Voorzitter van Techniek Nederland, Doekle Terpstra te gebruiken, ik quote: 'Samenwerken is het nieuwe concurreren'.

Met vriendelijke groet
Cor van den Heuvel



Inhoudsopgave

IW Zuid-Holland Sociaal jaarverslag	6
Ontwikkelingen	7
Doelstellingen 2019	7
Organogram 2019	8
Opleidingsstructuur 2019	8
Vaste medewerkers IWZH	10
Leerling-medewerkers (Monteurs in opleiding)	10
Contract Onderwijs in de praktijk	11
KAM V&G	12
IW Zuid-Holland Financieel jaarverslag	14
Balans IW Zuid-Holland 2019	15
Winst en verliesrekening 2019	16
Toelichting op de cijfers	18
Verwachtingen 2020	19
Doelstellingen 2020	20

IW Zuid-Holland Sociaal jaarverslag



Ontwikkelingen

Praktijkopleiden (BBL) is en blijft onze belangrijkste pijler. We zien echter ook de vraag naar contractonderwijs sterk toenemen. Bijscholing, kwaliteitsregelingen en doorstroming naar het middenkader zien we groeien, maar ook de vraag om onze bijdrage bij maatschappelijke vraagstukken stijgt. Bijvoorbeeld om te komen tot bevordering van zij-instroom en het bieden van perspectief, onder meer aan de jeugd.

De groeiende vraag naar contractonderwijs en de betrokkenheid bij maatschappelijke projecten zijn niet het gevolg van terugloop in de praktijkopleidingen (er is geen sprake van verschuiving), maar het zijn extra diensten. Dit noodzaakt ons als IW Zuid-Holland ook te kijken naar de vraag of wij als organisatie nog juist georganiseerd zijn. Daarom heeft IW Zuid-Holland besloten een organisatieanalyse te laten uitvoeren door BIMpuls. Deze analyse is medio 2019 gestart en eind 2019 afgerond, met als doel: hoe kunnen we onze organisatie ontwikkelen om te komen tot een toekomstgerichte en bestendige organisatie?

De verkregen inzichten hebben we in 2020 (overgangsfase) meegenomen in de verdere professionalisering van de organisatie en deze gelden als basis voor de roadmap 2021 – 2024.

Doelstellingen 2019

Voor 2019 hadden we ons een aantal doelen gesteld. Dit naast de financiële doelstellingen. Bij het terugkijken kunnen we vaststellen deels geslaagd te zijn en/of op de goede weg te zijn. De groei van het aantal BBL-leerlingen naar leerling-medewerkers (Monteurs in Opleiding) is een niet realistische doelstelling gebleken. Een dergelijke groei is er echt één van de lange adem, investeren dus! De vraag die we ons dan ook moeten stellen is of de groei in aantallen de doelstelling moet zijn of dat het bieden van perspectief meer zal leiden tot resultaat.

Kwaliteit voor kwantiteit.

Het ziekteverzuim onder de Monteurs in Opleiding laat een dalende trend zien. Dat is positief te noemen. Oog voor de mens, meer bewustwording en extra aandacht voor veiligheid zijn hier leidend in geweest en vragen blijvende aandacht.

Doelstellingen 2019

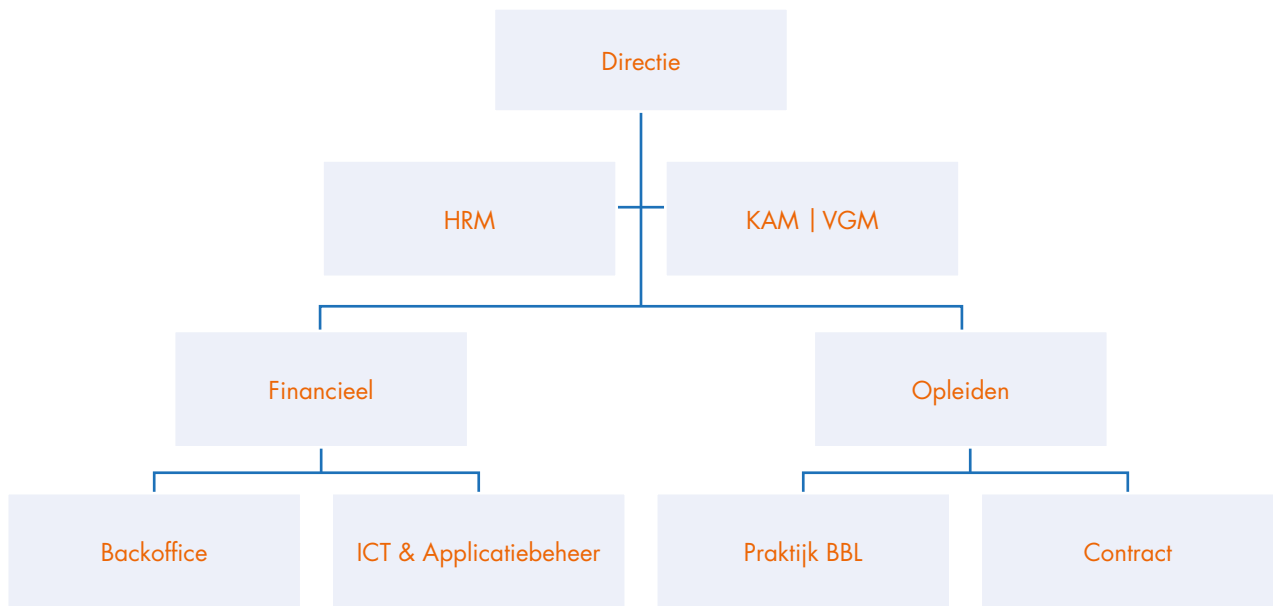
- Verder terugdringen van het ziekteverzuim (Monteurs in Opleiding) naar 5,5% **(6%)**
- Een groei van het aantal BBL-leerlingen naar 330 leerling-medewerkers **(293)**
- Een groei van Workforce naar 35 deelnemers **(10)**
- Minimaal één warmtepompinstallatie in de praktijklocaties
- Gedigitaliseerde praktijkopdrachten via de inzet van tablets bij instructeurs
- Doorontwikkelen van opleiding Middelbare Technicus (MT), voldoende gekwalificeerde cursisten
- Hoogwaardig HRM, meer tijd en menskracht om te komen tot dit doel
- Meer instroom van 'Meiden in de techniek'
- Omzetverhoging van contractopleidingen naar 450K **(485K)**

() resultaat 2019

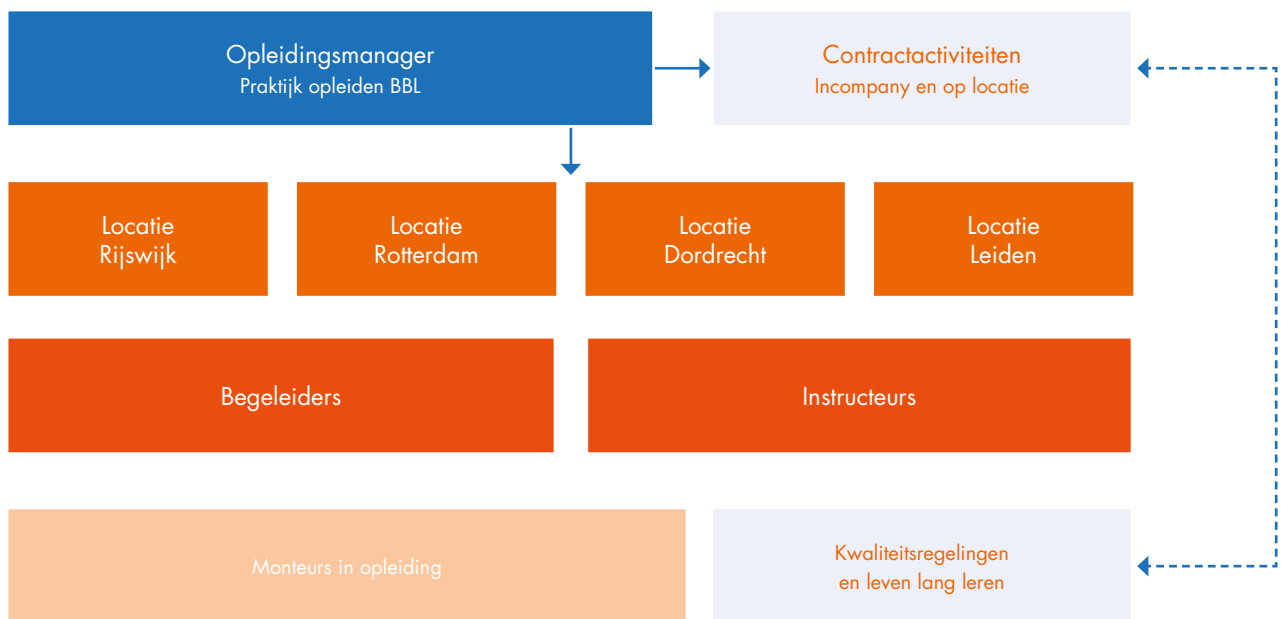
Organigram en Opleidingsstructuur



Organogram 2019



Opleidingsstructuur 2019



Medewerkers IWZH



Vaste medewerkers IWZH

Eind 2019 werkten er 22 vaste medewerkers binnen IW Zuid-Holland, onder wie directie, management, HR, begeleiders, instructeurs, adviseur en backoffice. In 2019 hebben we ingezet op een hoogwaardig HRM. De tijd heeft dit ingehaald, mede ook door nieuwe inzichten vanuit de uitgevoerde organisatieanalyse. Niet dat HRM onbelangrijk is geworden, in tegendeel, maar er is wel de wens en noodzaak om HRM in te zetten vanuit een breder perspectief; namelijk zowel bij de vaste medewerkers als de Monteurs in Opleiding.

Leerling-medewerkers (Monteurs in opleiding)

De invoering van 10-minutes-of-safety bij het opstarten van de praktijkdag heeft meer

inzicht en bewustwording opgeleverd in relatie tot veiligheid. Deze heeft echter nog onvoldoende geleid tot afname van het aantal ongevallen. De grotere aandacht voor en betrokkenheid bij dit thema moeten uiteindelijk leiden tot terugbrengen van het ziekteverzuim.

Met de inzet van de Praktijk Monitor zijn we steeds meer in staat de ontwikkeling van de Monteurs in Opleiding in kaart te brengen, te volgen en bij te sturen. De inzet van tablets op de praktijklocaties draagt daar zeer aan bij. Alle locaties van IW Zuid-Holland zijn daar nu op ingericht, en we zetten volop in op doorontwikkelen en verder optimaliseren.

Contractonderwijs in de praktijk

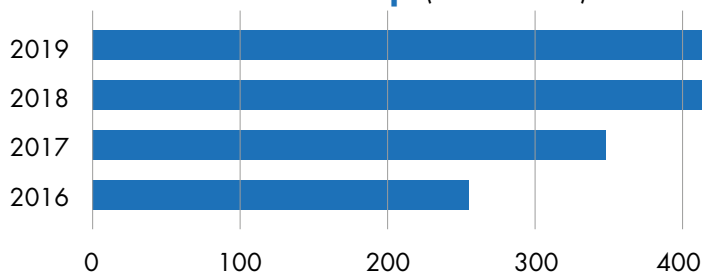
Bij contractonderwijs richten we ons op een leven lang leren. Dit 'zou' intrinsiek moeten zijn, ongeacht welke branche, teneinde (complexe) vraagstukken in de toekomst het hoofd te bieden. Daarnaast is continu leren goed voor de persoonlijke ontwikkeling. Het 'zou' is gezien de tekorten in het aanbod van technisch personeel een 'must' geworden.

De vraag om omscholing- en/of bijscholing is ook in 2019 toegenomen. Dit om invulling te geven aan het tekort aan handjes en de stap naar verdere verduurzaming te maken. Maar ook de kwaliteitsregelingen spelen daar een rol in, zoals bijvoorbeeld CO Vakmanschap. Door vertraging in het vastleggen van de definitieve ingangsdatum van de CO erkenningsregeling, zagen we ook het doorschuiven hiervan in de branche zelf. Daardoor kregen we eind 2019 te maken met een verhoogde vraag naar certificering, en dat zien we ook in 2020 gebeuren.

Het leven lang leren zoals wij dat voor ogen hebben, lukt niet vanuit reactief handelen, maar moet een continue gedachte zijn: 'een vanzelfsprekendheid' hebben we het eerder genoemd. Met die insteek zijn we in 2019 nog actiever de markt gaan benaderen met een breed productportfolio. Een portfolio waar IW vanuit landelijk perspectief aan bouwt. Daarnaast hebben we ook geparticipeerd in maatschappelijke vraagstukken. De actieve benadering heeft ons geleerd dat het hebben van een aanbod (portfolio) noodzakelijk is, maar dat het nog belangrijker is te kijken wat de markt echt nodig heeft. Het gaat erom 'van buiten naar binnen te kijken'. Dit is niet alleen nodig voor het contractonderwijs, maar die focus geldt in de breedste zin.

Onze sterke punten zijn om te sparren met bedrijven die organisatorisch met het opleiden van personeel tegen problemen aanlopen, personeel te zoeken, leerling-monteurs te begeleiden en om goed te luisteren naar waar wij onze participanten in kunnen ondersteunen.

Omzet Contract Onderwijs (omzet x 1000)



2016	2017	2018	2019
€ 255.000	€ 350.000	€ 415.000	€ 485.000

■ Omzet

KAM | V&G

Ziekteverzuim 2019

Zoals al eerder terug te lezen is in dit verslag heeft 'oog voor de mens, meer bewustwording en extra aandacht voor veiligheid' geleid tot het terugdringen van het ziekteverzuim bij de Monteurs in Opleiding. Maar we zijn er nog niet. Ondanks de dalende trend zien we wel een toename in ongevallen en het daaraan gekoppelde ziekteverzuim. Bij onze vaste medewerkers is het ziekteverzuim laag (<1%). Ondanks dit lage percentage blijft het van belang dat we ook hier 'oog voor de mens, meer bewustwording en extra aandacht voor de veiligheid' houden. Daarbij is het laatste punt meer gericht op een veilige werkomgeving.

Ongevallenrapportage

Ondanks de invoering van *10-minutes-of-safety* bij het opstarten van de praktijkdag, zien we toch een lichte toename in het aantal ongevallen.

2018: aantal ongevallen incidenten				
Aantal	Met letsel	Zonder letsel	# Leerlingen	Oorzaak
21	20	1	299	Onoplettendheid en niet (en niet juist) gebruiken van PBM

2019: aantal ongevallen incidenten				
Aantal	Met letsel	Zonder letsel	# Leerlingen	Oorzaak
23	22	1	293	Onoplettendheid en niet opgeruimde werkomgeving

Note: Het aantal dagen uitval (ziekteverlof) in 2019 gekoppeld aan de ongevallen bedroeg 133.

Ontwikkelingen 2020

Een aantal van onze doelstellingen heeft een terugkerend patroon, te denken valt hierbij aan het verzuimpercentage en het terugdringen van het aantal bedrijfsongevallen. Verder zal er aanscherping plaatsvinden van het BHV-beleid en de uitvoering daarvan.



IW Zuid-Holland Financieel jaarverslag



Balans IW Zuid-Holland 2019

Geconsolideerde balans
per 31-12-2019
(voor resultaatbestemming)

14-7-2020
Stichting Installatiewerk Zuid-Holland
Rijswijk

	<u>31-12-2019</u>	<u>31-12-2018</u>
	€	€
ACTIVA		
Vaste Activa		
Materiële vaste activa	1.214.268	1.109.461
Vlottende Activa		
Vorraden	35.000	55.000
Vorderingen	1.273.361	1.303.191
Liquide middelen	<u>1.768.995</u>	<u>1.759.693</u>
	<u>4.291.624</u>	<u>4.227.345</u>
PASSIVIA		
Eigen vermogen	2.858.121	2.723.081
Langlopende schulden	612.042	645.378
Kortlopende schulden	<u>821.461</u>	<u>858.886</u>
	<u>4.291.624</u>	<u>4.227.345</u>



Winst- en verliesrekening 2019

Geconsolideerde
winst- en verliesrekening
over 2019

14-7-2020
Stichting Installatiewerk Zuid-Holland
Rijswijk

	2019		2018	
	€	€	€	€
Netto omzet	9.403.877		9.142.271	
Inkoopwaarde van de omzet	<u>6.702.129</u>		<u>6.678.211</u>	
Bruto omzetresultaat		2.701.748		2.464.060
Overige bedrijfsopbrengsten		44.100		101.809
Kosten				
Lonen en salarissen	1.109.825		1.049.025	
Sociale lasten	181.809		174.691	
Pensioenlasten	165.045		168.383	
Overige personeelskosten	14.218		17.563	
Afschrijving materiële vaste activa	92.563		66.199	
Overige bedrijfskosten	<u>996.549</u>		<u>987.006</u>	
		<u>2.560.009</u>		<u>2.462.867</u>
Bedrijfsresultaat		185.839		103.002
Financiële baten en lasten		<u>-20.500</u>		<u>-16.950</u>
Resultaat		165.339		86.052
Belastingen		<u>-30.299</u>		<u>-21.264</u>
Resultaat		<u>135.040</u>		<u>64.788</u>

Toelichting op de cijfers



Financieel resultaat

Het financieel resultaat bestaat, naast de inkomsten vanuit participanten, tevens uit inkomsten vanuit deelneming.

Resultaat

- vanuit participanten over 2019 bedraagt € 5.527,00 tegenover € -14.485,00 in 2018.
- vanuit deelneming IW Zuid-Holland Opleidingsbedrijf BV over 2019 bedraagt € 129.513,00.

De aantrekkende economie blijft een positieve werking houden op het aantal leerling-werkplekken, wat doorloopt naar het resultaat. De verwachte groei in aantallen leerling-werkplekken is dan wel achtergebleven, de productiviteit heeft daar niet onder geleden, mede door terugdringen van het ziekteverzuim. Het resultaat over 2019 van Stichting IW Zuid-Holland wordt toegevoegd aan de algemene reserve.

De algemene reserve per datum 31-12-2019 bedraagt € 2.858.121,00. Dit vermogen dient ter financiering van de activiteiten in de deelnemingen IW Zuid-Holland Holding B.V. en IW Zuid-Holland Opleidingsbedrijf B.V.

Verwachtingen 2020

Voor COVID-19 was alles anders, dat zal iedereen beamen. Het uitspreken van de verwachtingen voor de rest van 2020 doen we met enige terughoudendheid. Met de huidige inzichten, as-we-speak juli 2020, en het gegeven dat we het eerste half jaar van 2020 nagenoeg ongeschonden zijn doorgekomen, verwachten we dat we 2020 positief zullen afronden. De doorstroming van onze Monteurs in Opleiding naar de leerbedrijven zet zich positief door en ook de aanwas van nieuwe leerlingen loopt naar verwachting. Natuurlijk, 'wat als' er sprake is van een tweede golf? De komst van een tweede golf zal zeker impact hebben, maar we zijn ondertussen niet meer ongetraind. We hebben ervaringen opgedaan, we hebben geleerd en we zijn ons meer bewust van de impact.

Vooralsnog gaan we als IW Zuid-Holland uit van een positieve afronding van 2020, hierin de impact van een mogelijke tweede golf meegenomen. De onzekerheid zit hem in de lange termijn. Van belang is dat we ons weerstandsvermogen op orde hebben en houden, we scherp, wendbaar en proactief blijven.

Doelstellingen 2020

Voor 2020 geldt dat we dit jaar als een overgangsfase inzetten om te komen tot verdere professionalisering. De aandacht en focus op de (financiële) doelstellingen voor 2020 blijven van toepassing en we werken met volle overtuiging om te komen tot realisatie. Ook onze betrokkenheid en bevologenheid om onze participanten te voorzien van gemotiveerde Monteurs in Opleiding om voor beiden het juiste perspectief te bieden blijft van kracht.

Met een nieuwe organisatiestructuur, een nieuwe directeur en de uitbreiding van het managementteam met de HR Marketing Manager, zetten we stappen om 'de roadmap' met de strategische doelstellingen 2021 – 2024 met enthousiasme en voldoende capaciteit te realiseren. Wat zijn dan onze drijfveren?

Waarom

Waarom doen we wat we doen?

Wij krijgen écht energie van het opleiden van mensen voor de technische installatiebranche. Techniek is het heden, maar bovenal de toekomst. Wij zijn IW en wij zorgen dat Nederland klaar is voor morgen.

Hoe

Hoe doen we dat?

Wat zijn onze kernovertuigingen?

Wij zijn dé allround ketenpartner van de technische installatiebranche en het episch centrum van alles wat met installatietechniek te maken heeft. Wij voorzien bedrijven van kwalitatief goed opgeleid personeel en krijgen energie van het (bij)scholen van deze medewerkers. Wij zijn voorlopers op het gebied van kwaliteitsregelingen en de kwaliteit van beroepspraktijkvorming. Daarnaast zien wij het als onze taak om onze branche te profileren als aantrekkelijke werkgever én om een bijdrage te leveren aan de belangrijke transitie richting duurzaamheid. Wij hebben een landelijke dekking, maar een regionale aanpak. Wij gaan voor duurzame relaties met belangrijke stakeholders: bedrijven, brancheorganisaties en onderwijsinstellingen.

Binnen onze strategie staan de (aankomende) medewerkers van de bedrijven centraal en geloven wij in 'een leven lang ontwikkelen'. Door intensieve persoonlijke begeleiding, het bieden van maatwerk, vertrouwen én het bieden van kansen, zorgen we ervoor dat iedereen kan groeien en slagen.

Wat

Wat doen we precies?

Wat doen we om ons Waarom en Hoe te realiseren?

Wij zijn zeven samenwerkende opleidingsbedrijven met meer dan 40 opleidingslocaties in Nederland, die technische mensen werven, opleiden en onderbrengen bij erkende leerbedrijven in de branche. Van deze opleidingslocaties is een aantal ingericht als

klimaatvakcentrum: een locatie waar we een breed scala aan innovatieve en duurzame technieken aanbieden. We hebben de focus op het opleiden van jongeren, we scholen werknemers van bedrijven bij én we leiden zij-instromers op. Onze opleidingen en cursussen worden constant vernieuwd, zodat we bijdragen aan veranderprocessen en vernieuwingen binnen onze branche. Deze constante vernieuwing zorgt er ook voor dat we een concrete invulling geven aan 'een leven lang ontwikkelen'.

De speerpunten van onze aanpak richting het opleiden van (aankomende) medewerkers:

- Wij garanderen een baan, bieden een arbeidsovereenkomst bij IW conform de CAO met bijbehorend vakantiegeld en dagen en betalen bovendien de opleidingskosten;
- Wij geloven in praktijkgericht opleiden, daarom staat direct praktijkervaring opdoen bij een bedrijf in de regio centraal;
- Wij bieden intensieve persoonlijke begeleiding van onze gepassioneerde begeleiders en instructeurs en zorgen voor een professionele begeleiding bij het leerbedrijf;
- Wij hebben een slagingskans van 85 tot 90% van onze leerlingen en cursisten;
- Wij geven iedereen, maar dan ook echt iedereen, een eerlijke kans.



www.iwnederland.nl

IW Zuid-Holland

Verrijn Stuartlaan 19
2288 EK Rijswijk

Tel: 070 36 54 727
E-mail: infoiwzh@iwnl.nl