



Brabant-Zeeland



Jaarverslag 2019/2020

Dé opleider in de Elektro-
en Installatietechniek!

iwnederland.nl/brabant-zeeland

Omdat
opleiden
werkt!

Voorwoord



TON GERRITSEN
Directeur



JAC VAN STRATUM
Voorzitter Bestuur



STEFAN ADRIAANSEN
Adjunct Directeur

De vaste IW rituelen werden vanaf maart 2020 door corona verstoord. Om deze reden is dit een jaarverslag over de jaren 2019 en 2020 en is de organisatie van een participantenbijeenkomst uitgesteld.

Terugblik 2019

Het jaar 2019 stond in het teken van een oververhitting van de arbeidsmarkt. In een veel te vroeg stadium werd er aan de monteurs in opleiding getrokken om voortijdig de studie af laten breken. Daarnaast zijn de beroepsopleidingen van niveau 2 (2 jaar) en niveau 3 (2 jaar) verkort tot een samengestelde 3-jarige opleiding niveau 2 én 3. Tel daarbij op dat jongeren gemotiveerd werden om bij de leerbedrijven volledig aan de slag te gaan en de instroom op de niveau 4 opleiding liep sterk terug. IW werd geconfronteerd met een stagnatie in het aantal monteurs in opleiding (MIO).

In 2019 heeft er een inspirerende participantenbijeenkomst plaatsgevonden bij collega beroepsopleider De Rooi Pannen Horeca in Breda. Marianne Zwagerman, een inspirerende spreker, hield ons 'het rubberentegelparadijs' voor.

IW Contract Onderwijs heeft in 2019 de voorbereidingen opgestart voor de CO-erkenning. De Nederlandse politiek heeft dit onderwerp vanwege de wet- en regelgeving een aantal keren verschoven. Deels is dit van invloed geweest op een daling van de omzet van CO.

Anderzijds is een oververhitte technische markt, waardoor bedrijven beperkt in tijd waren om personeel door opleiding te ontwikkelen, een belangrijke factor geweest. Door interne personele problemen daalde ook de omzet van IW WorkForce.

Een bijzonder en leuk moment was dat maar liefst twee instructeurs van IW Brabant-Zeeland, Erik Houtepen en Maurice Rentmeester, genomineerd werden voor TopCoach van het jaar 2019! Trots waren wij op onze finalisten. Een collega van IW Zuid-Oost sleepte de felbegeerde titel in de wacht.

In 2019 is de directie en het bestuur gestart om de opvolging van de huidige directie op termijn te organiseren. Stefan Adriaansen is aangesteld als Commercieel Directeur met als doel om de komende jaren door te groeien tot volwaardig directeur / bestuurder van de Holding.

De sterke samenwerking met de andere IW regio's vanuit IW Nederland is van grote toegevoegde waarde. Op het gebied van wetgeving, subsidies, landelijke werkgelegenheidsprojecten, HRM en ICT was het duidelijk dat kennisdeling en -bundeling 1 plus 1, drie. Een goed voorbeeld hiervan is de wettelijke regeling CO-erkenning en de rol van IW.

Tot slot is er in 2019 verder gewerkt aan de personeelsformatie om de laatste hiaten in de opleiding en begeleiding in te vullen.

Terugblik 2020

Waar het jaar nog voortvarend begon werden wij allen in maart getroffen door de coronapandemie, waardoor het ziekteverzuim steeg. Om verdere besmettingen te voorkomen volgde de eerste maatregelen. Het onderwijs ging dicht en het werd voor IW onverantwoord om de praktijklessen voort te zetten. Ook het geven van cursussen en trainingen vanuit IW Contract Onderwijs viel stil. Direct is besloten om gebruik te maken van de NOW1 regeling. In overleg met onze leerbedrijven werden de monteurs in opleiding ingezet in de praktijk met als doel om ze zoveel mogelijk te behouden voor de branche.

IW Workforce, de flexibele arbeidspool, kreeg vooral te maken met bedrijven die uit voorzorg - en vaak als noodzakelijke maatregel - hun kandidaten terug stuurde.

Na de eerste persconferenties viel het stil bij IW. De praktijklocaties waren zo goed als dicht en er werd vanuit huis gewerkt. De ROC's gingen over op digitaal onderwijs, een vorm dat voor onze doelgroep niet altijd comfortabel was. Er bleef niet veel meer over dan in praktijk aan de slag te gaan bij de leerbedrijven die daar nog ruimte voor hadden. Voor leerbedrijven is het zoeken geweest hoe het beste om te gaan met de verschillende maatregelen. Want mag men met 2 personen in een werkbus en hoe kun je tijdens een pandemie veilig werken op de bouwplaats? Met een creatieve technische sector en de branchevereniging Techniek Nederland, werd er gezamenlijk een werkbare situatie gecreëerd.

Vanuit IW Nederland zijn er direct gesprekken opgestart met Wij Techniek (ontwikkelingsfonds) en Techniek Nederland. Zij hebben er aan bijgedragen dat VNO NCW en de overheid de problematiek van het bbl-onderwijs en het behoud van de nieuwe instroom, hoog op de agenda kwam te staan. Wij Techniek werkte in gezamenlijkheid regelingen uit voor de branche die financiële steun regelde voor het behoud van de bbl'ers en opleidingsactiviteiten.

De promotie en voorlichtingsactiviteiten aan VO-leerlingen kwamen eveneens stil te liggen. VO-scholen gingen dicht en in veel gevallen bleven deze deuren ook hermetisch gesloten. Dat heeft IW creatief gemaakt in het online promoten van het vakgebied en het houden van open dagen op afspraak in aangepaste vorm. Het werven van nieuwe IW'ers was moeilijk, maar door de hoge inzet en bereidheid van onze mensen is de schade beperkt gebleven.

Online is toch wel één van de kernwoorden van 2020 en heeft IW ook voordelen opgeleverd. Het online overleggen via Teams leverde efficiënte tijdsbesparingen op en er was geen reistijd. Het is niet altijd even prettig als het persoonlijke contact ontbreekt maar met een goede balans is dit voor de toekomst zeker iets waar we meer gebruik van kunnen maken. Ook dit jaar bereikte een tweetal IW'ers de finale van de TopCoach van het jaar verkiezing 2020. Cynthia van Esch en Robin Alberti vertegenwoordigde IW Brabant-Zeeland in een zinderende, jawel... Online... finale!

In 2020 zijn de plannen omtrent opvolging met Stefan Adriaansen verder vorm gegeven. Met ingang van 1 januari 2021 is hij benoemd tot Adjunct Directeur. In de taakverdeling zal Stefan zich richten op de externe relaties en Ton de focus op de interne organisatie. Ook IW WorkForce, IW Contract Onderwijs en Marketing en Communicatie vallen onder het aandachtsgebied van Stefan.

De organisatie van IW WorkForce is stevig opgeschud met verbeterende resultaten in 2020. Na de maanden maart en april was de verwachting dat 2020 wel eens een financieel negatief jaar zou kunnen gaan worden. Echter door gebruik te maken van de NOW 1 regeling, een strakke kostenbeheersing en met ieders inzet hebben we er toch een positief jaar van weten te maken.

IW Contract Onderwijs en WorkForce hebben zich niet meer kunnen herstellen in 2020 omdat vrijwel het gehele jaar de invloed van Corona voor hen duidelijk voelbaar was. Gelukkig is er voor 2021 een duidelijke opleving te constateren.

Helaas is in 2020 een hoog aantal monteurs in opleiding betrokken geweest bij een ongeval. Het grootste deel van de ongevallen vindt plaats bij leerbedrijven en betreffen 2^e en 3^e jaars IW'ers. IW vraagt aandacht aan de leerbedrijven voor veiligheid om gezamenlijk de IF rating omlaag te krijgen. De huidige IF rating van IWBZ ligt boven de 30, terwijl de inspectie SZW een IF norm geeft van 6 of lager.

Aandacht voor duurzaamheid en het milieu staan hoog in het vaandel. De keuze is gemaakt om het wagenpark van IW Brabant-Zeeland te vervangen voor volledig elektrische auto's. Daarnaast is er nog meer aandacht gegeven aan het scheiden van afval- en restmaterialen. Alle verlichtingsarmaturen op de praktijklocaties zijn vervangen door LED.

De term 'leerling' doet geen recht aan jongeren die via IW een leerwerktraject volgen. Steeds meer kandidaten, zoals de zij-instromer, starten bij IW in opleiding vanuit verschillende leeftijdscategorieën. Daarom is er in 2020 gekozen voor een respectvollere benaming, namelijk de 'Monteur in Opleiding' ook afgekort als MIO. In het eigentijdse taalgebruik hanteren wij de term 'IW'er'.

Het jaar 2020 was zeer bijzonder en zal bij velen niet snel uit het geheugen verdwijnen. Ondanks de impact kunnen wij terugkijken naar een redelijk verloop.





Inhoudsopgave

Sociaal jaarverslag

Organisatiestructuur	8
Organigram	10
Kengetallen staf 2019/ 2020	12
Doelstellingen 2021	14
Ondernemingsraad	18
IW WorkForce	20
Zij-instromers in de techniek	24
MVO-Programma	26
IW Contract Onderwijs	28
Overzicht monteurs in opleiding (IW-ers)	32
Kwaliteit, gezondheid en milieu	36
IW in de media	38

Financieel Jaarverslag

Winst- en verliesrekening	42
Toegetreden participanten 2019/2020	44

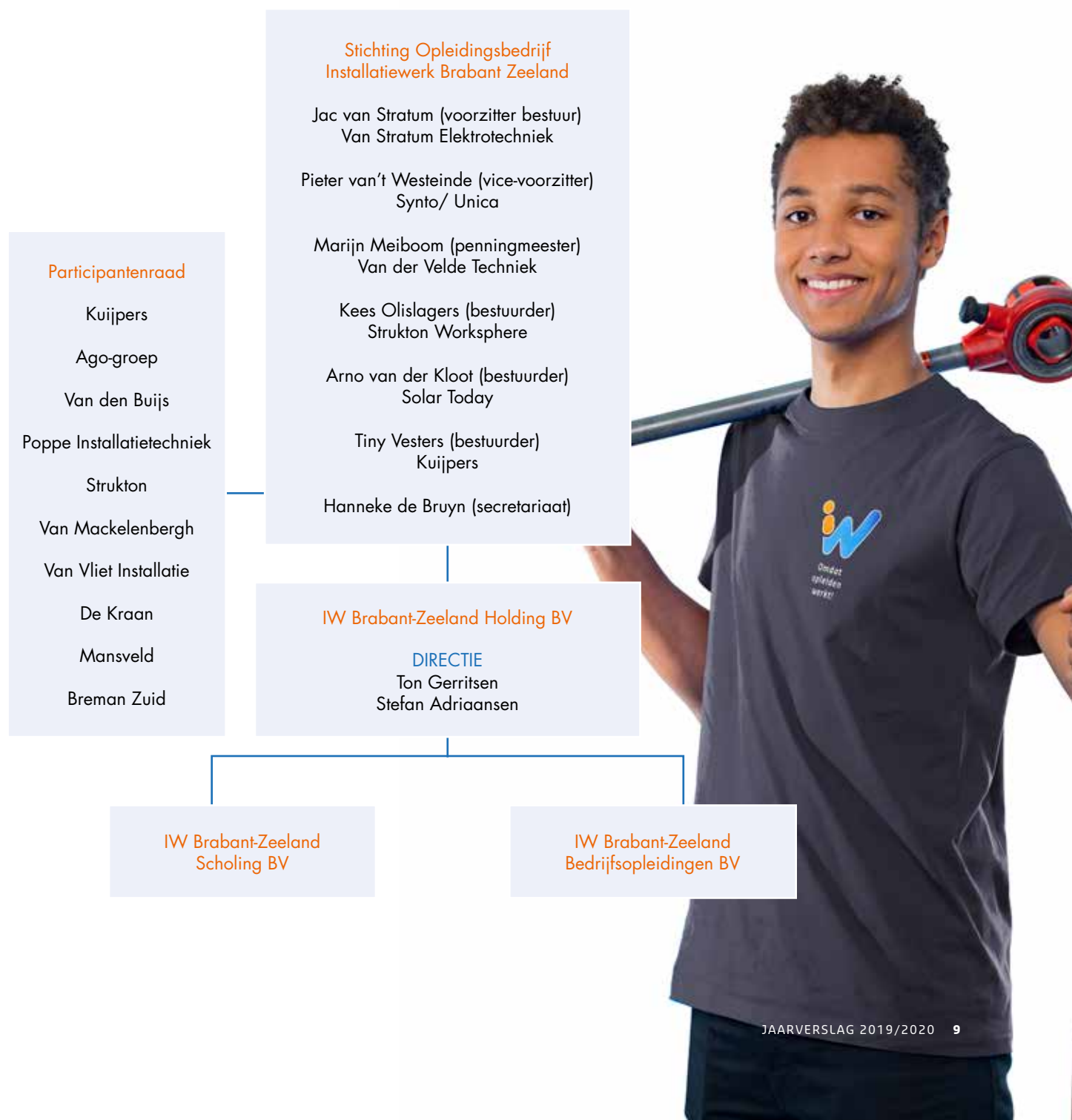
Organisatiestructuur



Juridische structuur

Organigram IW Brabant-Zeeland per 31-12-2020

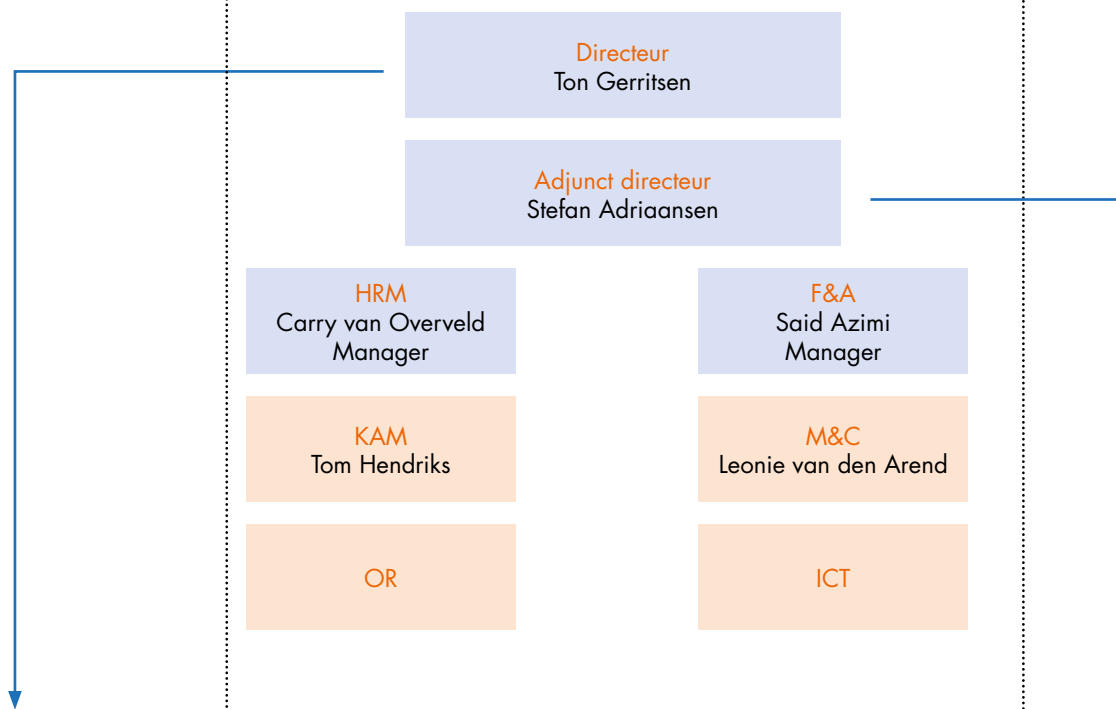
IWBZ kent een structuur met IW Brabant Zeeland Holding en twee werkmaatschappijen Scholing en Bedrijfsopleidingen. De aandelen van de Holding zijn in het bezit van de Stichting Opleidingsbedrijf Installatiewerk Brabant Zeeland. Meerdere keren per jaar is er overleg tussen de directie van de holding en de bestuursleden van de Stichting. De participantenraad heeft, naast de participantenbijeenkomst, twee maal per jaar overleg. Het doel is om inspraak en betrokkenheid te vergroten als het gaat om de methode van opleiden en begeleiden. Daarnaast heeft de Raad een adviserende rol aan de directie en heeft een directe verbinding met het bestuur.



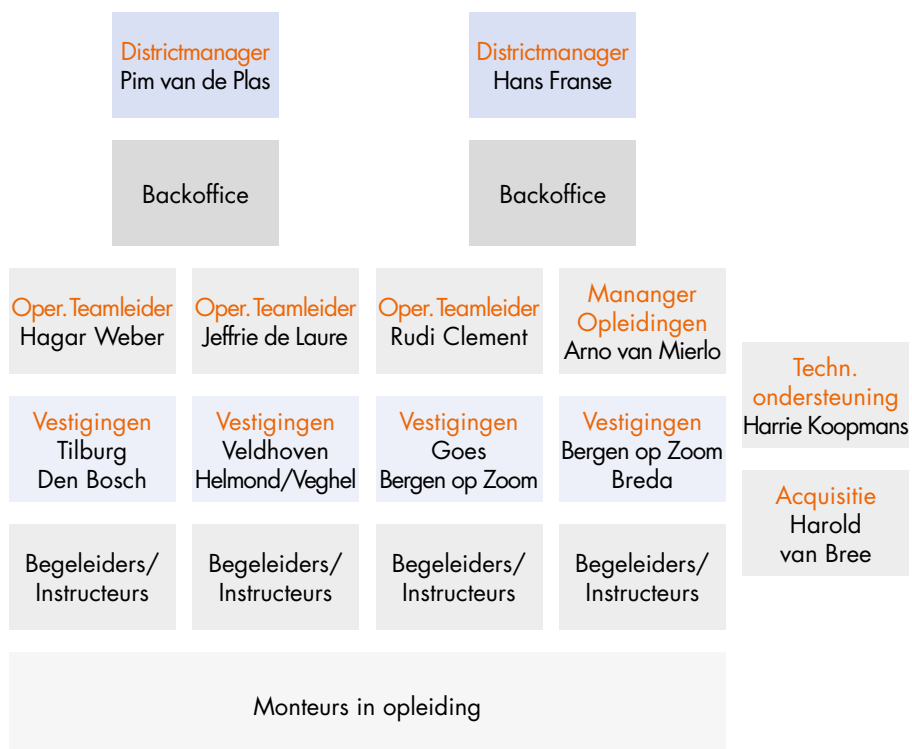
Organigram



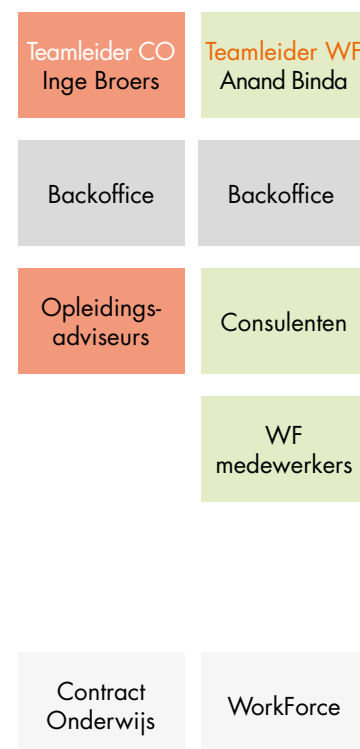
IW Brabant Zeeland Holding BV



IW Brabant Zeeland Scholing BV



IW Brabant Zeeland Bedrijfsopleidingen BV



Kengetallen staf 2019/2020



Personele bezetting

IWBZ heeft aan het begin van 2019, 55 medewerkers in dienst.

In dat jaar zijn er 12 stafmedewerkers aangetrokken: te weten 4 medewerkers bij WorkForce, 1 medewerker bij Contract Onderwijs, 4 Instructeurs, 1 Begeleider en 2 Administratieve krachten.

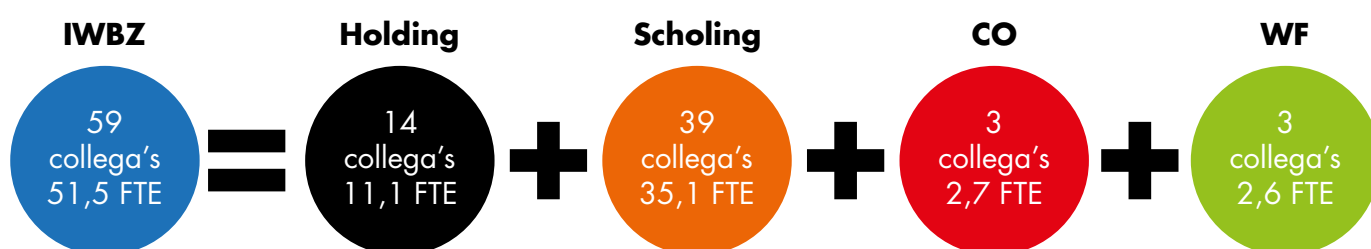
In hetzelfde jaar is er afscheid genomen van 1 medewerker van Workforce, 1 medewerker van Contract Onderwijs en 2 Instructeurs.



Begin 2020 stond het personeelsbestand op 63 medewerkers, waarvan er 4 in het jaar zijn uitgestroomd. In verband met de corona situatie zijn wij voorzichtig geweest met het aannemen van stafpersoneel.



Het personeelsbestand per 1-1-2021 is als volgt opgebouwd;



Leeftijdsopbouw stafmedewerkers per 1-1-2021

Onderstaande afbeelding geeft een weergave van de leeftijdsopbouw binnen IW Brabant-Zeeland. In de leeftijdscategorie van 36 jaar tot en met 40 jaar en ouder is het percentage hoog.

Leeftijd	Aantal	%
26-30	3	5,2
31-35	7	11,8
36-40	12	20,4
41-45	7	11,8
46-50	7	11,8
51-55	7	11,8
56-60	9	15,4
60 >	7	11,8

Ziekteverzuim

Het gemiddeld ziekteverzuim in 2019 kwam uit op 4,2%. In het jaar 2020, dat sterk door corona is beïnvloed, kwam het verzuimpercentage uit op 3,7%.

Doelstellingen 2021



Waarom doen we wat we doen?

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

Hoe doen we dat en 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. IW is de voorloper op het gebied van kwaliteitsregelingen en de kwaliteit van beroepspraktijkvorming. Daarnaast is het onze taak om onze branche te profileren als aantrekkelijk 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 wij ervoor dat iedereen kan groeien en slagen.

Wat doen we om onze 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.

Een aantal van deze opleidingslocaties zijn ingericht als klimaatvakcentrum: een locatie waar wij een breed scala aan innovatieve en duurzame technieken aanbieden.

Wij hebben de focus op het opleiden van jongeren, scholen werknemers van bedrijven bij én leiden zij-instromers op. Onze opleidingen en cursussen worden constant vernieuwd, om bij te dragen aan veranderprocessen en vernieuwingen binnen onze branche. Deze constante vernieuwing zorgt er ook voor dat wij 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, -dagen en opleidingskosten;
- Wij geloven in praktijkgericht opleiden, daarom staat direct centraal het opdoen van praktijkervaring bij een bedrijf in de regio;
- Wij bieden intensieve persoonlijke begeleiding van onze gepassioneerde Begeleiders leren en werken/ Instructeurs en zorgen voor professionele begeleiding bij het leerbedrijf;
- Wij hebben een slagingskans van 85 tot 90% van onze monteurs in opleiding en cursisten;
- Wij geven iedereen, maar dan ook echt iedereen, een eerlijke kans.

1.

Binden, boeien en behouden IW'ers
585 IW'ers welke een bbl-opleiding
volgen eind 2021
Actieplan inzetten

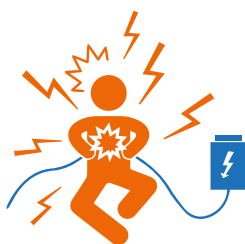


2.

**Intensieve samenwerkings-
overeenkomsten ROC's**



Aangaan intensievere samenwerkingsovereenkomsten met de ROC's om bbl-4 te kunnen behouden en opleiding 'leidinggevend monteur N4' en/of duale opleiding N4 (bol/bbl) te introduceren.



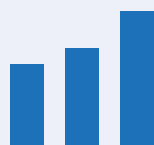
5.

Beperken aantal ongevallen
IF-rate naar < 20.



6.

Terugbrengen verzuimpercentage
In 2021/ 2022 <3,5%.



8.

Vergroten omzet bij IW Contract Onderwijs

Vergroten omzet naar 1,7 miljoen euro.

150 zij-instromers opleiden.

Opzet Summerschool IW Veldhoven en Bergen op Zoom (50 deelnemers)



9.

Groei aantal monteurs IW Workforce

Groei van het aantal monteurs in dienst van IW WorkForce naar > 35 in 2022.

Vergroten aantal vakantiecontracten



11.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Minimaal 5 kandidaten opleiden via een MVO traject.



12.

Minderen gebruik papier

Gebruik van papier verminderen en printen tot minimum beperken.

3.

Tevredenheidscijfers

😊 7 😊 8

Resultaten van de mio's-, stafmedewerkers- en participanten enquête in een actieplan uitzetten

4.

Kwaliteit personeels-instrumenten verbeteren

Het personeelsbeleid en -instrumenten optimaliseren voor in-, door- en uitstroom stafmedewerkers, wet- en regelgeving. HRM 2.0.

FUTURE

'Toekomstproof' maken van de opleiding en locaties bij IWV (Connect 2025).



Zorgen voor leercultuur bij IWV, waarbij het gangbaar is dat alle collega's zich blijven twikelen.

Optimaliseren van de praktijkopleiding niveau 3.



Alle praktijkopdrachten digitaal ontsluiten en registreren in DPM.



7.

Verbeteren van de kwaliteit

Verbeteren van de kwaliteit van de praktijkopleiding en begeleiding

Creëren van een wow-effect in werkplaatsen van IWV.

Beperken administratieve taken begeleiders.

Uitvoeren van begeleidingsgesprek/ werkplekbezoek min 2x per jaar.



Optimaliseren bedrijvenportal



Optimaliseren begeleiders-app



Optimaliseren IW'ers-app



Optimaliseren startpagina/dashboard.



Optimaliseren Synergy (uitvoeren van ICT-prioriteitenlijst)



Optimaliseren De Praktijkmonitor (DPM)

10.

Verbeteren van het ICT-systeem zodat het de werkzaamheden beter gaat ondersteunen en verlichten.

Verbeteren ICT-systemen



13.

Milieu

Digitaal ondertekenen van documenten zoals arbeidsovereenkomsten, BPV etc.

Ondernemingsraad



Samenstelling OR

- Erik Houtepen - Voorzitter
- Robin Alberti - Vice voorzitter
- Mohamed Asstitou - Secretaris
- Marlaine de Munck - Vice secretaris
- Marco Kramer - Lid
- Tom Hendriks - Lid



Met de doelstelling om IW vooruit te helpen heeft de Ondernemingsraad (OR) samen met de Directie de afgelopen twee jaar diverse adviezen en besluiten genomen;

2019

- Diverse wijzigingen in het plaatsingsdocument geadviseerd en goedgekeurd.
- Instemming verleend aan een regeling voor korting op een fitnessabonnement.
- Instemming verleend aan het uitvoeren van een PMO voor het gehele personeelsbestand.
- Instemming verleend aan het invoeren van de functie Operationeel Teamleider en het houden van evaluaties onder de medewerkers over het functioneren van de organisatie aanpassing.
- Het evalueren van het ziekteverzuimplan; het uitreiken van vouchers voor gereedschap bij weinig tot geen verzuim. Aangezien dit niet het beoogde effect had is dit plan in overleg met directie gestopt.
- Uit de 'boete' pot heeft de OR vouchers uitgereikt aan de monteurs in opleiding.
- De OR verkiezing heeft in 2019 plaatsgevonden. Robin en Tom zijn toegevoegd aan de ondernemingsraad. Als aspirant lid is Marlaine aangeschoven en zal na 1 jaar dienstverband definitief OR lid worden.

2020

- Diverse adviezen en besluiten genomen rondom Covid-19. Deze periode was intensief en samen is gekeken naar oplossingen.
- De evaluatieperiode voor de functie Operationeel Teamleider is afgerond, de OR heeft aanbevelingen gegeven aan de directie.
- De OR heeft mee beslist in de keuze voor de standaard auto voor instructeurs en begeleiders en de wijzigingen in het autoreglement.
- Instemming verleend aan het thuiswerkreglement voor stafpersoneel.
- Adviezen gegeven over de tevredenheidsenquête stafpersoneel en monteurs in opleiding.
- De OR heeft vouchers uitgegeven aan monteurs in opleiding in verband met hun inzet tijdens de Covid-19 periode.

IW WorkForce



Uw aanspreekpunt bij WorkForce:



ANAND BINDA

Teamleider WorkForce

06 1526 29 78
a.binda @iwnl.nl

Na 4 jaar heeft IW WorkForce (WF) zich goed op de kaart gezet en zijn er al veel talenten toegevoegd aan de technische arbeidsmarkt.

Your future, your WorkForce!

De technische branche heeft mensen nodig vanwege een tekort aan goed gekwalificeerd personeel. Met het vooruitzicht zal de vraag de komende jaren verder toenemen, echter het aanbod van vmbo-schoolverlaters zal niet voldoende zijn. De bbl-monteurs in opleiding zijn bij uitstek de juiste aanvulling voor de branche. Naast deze belangrijke doelgroep zoekt IW ook andere benaderingen om mensen in de techniek te laten stromen.

We are WorkForce!

WorkForce is een flexibele arbeidspool die is opgebouwd uit vakvolwassen kandidaten, monteurs in opleiding die in- of uitstromen, statushouders, zij-instromers en flexibele schil aangebracht door onze participanten. WorkForce richt zich vooral op volwassen kandidaten die de motivatie hebben om de techniek in te gaan en zich praktisch willen laten omscholen. Via het onderdeel IW Contract Onderwijs kan er snel geschakeld worden om de scholing van de kandidaat van start te laten gaan. Wanneer een (leer) bedrijf een kandidaat gevonden heeft, biedt WF de mogelijkheid deze te testen en via een proefperiode te laten detacheren. Dit kan ook als voorschakeltraject naar de bbl. Zowel het leerbedrijf als de kandidaat kunnen op deze manier bepalen of de juiste match is gemaakt.

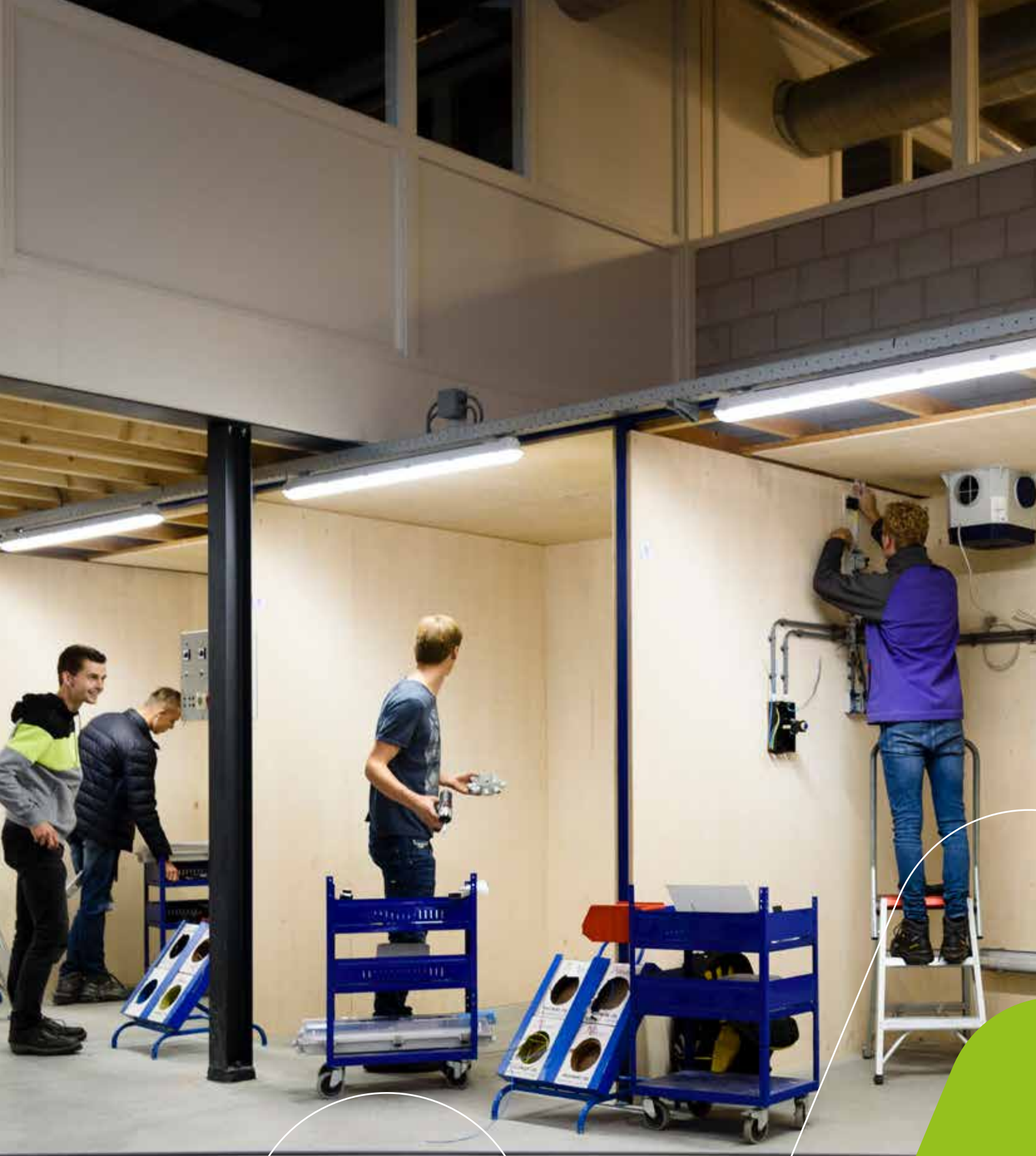
WorkForce is een groeiende organisatie met gemiddeld 35 gedetacheerde medewerkers in 2020. Het afgelopen jaar zijn er zo'n 60 kandidaten gescreeend - door corona minder dan gebruikelijk - middels een intake en/ of assesment op de praktijklocatie. Van deze kandidaten zijn er 40 geplaatst bij leerbedrijven van IW via WorkForce. In dat jaar zijn er 14 uitdienst gegaan of overgenomen, 15 doorgestroomd naar de bbl en 11 indienst gebleven bij WorkForce.

WorkForce verstuurt maandelijks een nieuwsbrief met alle beschikbare kandidaten naar de leerbedrijven. Afgelopen jaar zijn er zo'n 20 nieuwe leerbedrijven door WorkForce geholpen aan een kandidaat. De spreiding wordt steeds groter doordat de leerbedrijven de toegevoegde waarde van een wat oudere kandidaat weten te waarderen.

Samen streven wij naar een soepele wisselwerking tussen IW, Contract Onderwijs en WorkForce, waardoor participanten beter in hun behoefte kunnen worden voorzien. De volwassen WorkForce medewerker kan -na voldoende werkervaring te hebben opgedaan - zich beter terugverdienen in de bbl. Wanneer de kandidaat niet in aanmerking komt voor een bbl-traject wordt er samen met IW Contract Onderwijs en Wij Techniek gekeken naar een opleidingsplan op maat. WorkForce inventariseert samen met de kandidaat de mogelijkheden en interesses. Daarna wordt er een plan van aanpak gemaakt om een baan in de techniek te realiseren. Via IW Contract Onderwijs kunnen wij snel schakelen om de scholing van de kandidaat van start te laten gaan.

Dat is de kracht van IW als opleidingspartner: alle kennis en kunde onder één dak! Na afronding of tijdens het scholingstraject zal de kandidaat middels een detachingsconstructie worden geplaatst bij een organisatie. WorkForce biedt geen uitzendcontract, maar een arbeidsovereenkomst conform de CAO van het technisch installatiebedrijf. Dit betekent meer zekerheid voor de kandidaat en arbeidsvoorwaarden die aan de CAO zijn gerelateerd. Met de deelname van onze participanten is er een goede aansluiting met de markt en een groot netwerk. WorkForce rekent met een lage omrekenfactor en geen kosten wanneer het bedrijf de kandidaat na de contracttermijn wenst over te nemen. Voor het aanbrengen van een kandidaat zijn er vaak proefplaatsing- en subsidiemogelijkheden.

Ontvangt u als participant rechtstreeks sollicitaties van kandidaten (monteurs in opleiding, zij-instromers, doorstroom etc.) maar kunt u deze niet plaatsen? Dan waarderen wij het zeer als deze kandidaten worden doorverwezen naar uw contactpersoon van IW Brabant-Zeeland. Samen vergroten wij de kans om toekomstige vaklieden en aangesloten participanten op weg te helpen.



Zij-instromers in de techniek



Een kans voor uw organisatie!

Door de gevolgen van de corona-crisis raken veel mensen hun baan kwijt. Een deel van hen is heel geschikt voor een technische functie. Vanwege een stijgend tekort aan vakmensen biedt dit enorme kansen voor onze branche. De komende jaren gaan medewerkers met pensioen en loopt de instroom vanuit het vmbo verder terug. Dat betekent een focus op andere doelgroepen; de zij-instromers.

In de regio van Brabant en Zeeland starten er veel projecten, om mensen van werk naar werk te begeleiden. IW is hier nauw bij betrokken en neemt de selectie, het opleiden en de detachering voor haar rekening. Door jarenlange ervaring scholen wij geschikte kandidaten om, door middel van gerichte training. IW pakt dit als volgt aan:

Fase 1 - IW vindt en screent de juiste kandidaat

- Werving door middel van informatiebijeenkomsten i.s.m. gemeenten en bedrijven.
- Screening d.m.v. praktijkopdrachten in de werkplaats.
- Matching van bedrijf en kandidaat.

'Wij vinden niet alleen de juiste kandidaat. Wij doen een grondige screening om te zien of de kandidaat daadwerkelijk potentie biedt én bij uw bedrijf past.'

Fase 2 - IW geeft de kandidaat een kickstart

- Praktijktraining gericht op werkzaamheden binnen uw bedrijf en benodigde veiligheidstrainingen, zoals VCA.
- Meelopen in uw bedrijf; is er een klik?
- Vervolgens 2 dagen per week praktijktraining en 3 dagen stage bij uw bedrijf.

'Wij zorgen ervoor dat de kandidaat in korte tijd de juiste basisvaardigheden beheerst en zo snel mogelijk inzetbaar is in uw bedrijf.'

Fase 3 - IW neemt de kandidaat in dienst

- De kandidaat wordt tegen een scherp tarief uitgeleend via IW WorkForce. Na deze periode krijgt u de mogelijkheid om de kandidaat zelf in dienst te nemen. Het is ook mogelijk om de kandidaat via IW bij uw bedrijf te plaatsen als deze nog een opleiding gaat volgen.

'Wij nemen u het risico uit handen door de kandidaat in dienst te nemen gedurende een nader te bepalen periode.'

Meer informatie? Neem contact op met

Anand Binda ✉ a.binda@iwnl.nl ☎ 06 152 629 78

MVO-Programma



MVO-Programma

Voor het MVO-programma zoekt IW kandidaten die, met een steuntje in de rug, gestimuleerd worden voor een loopbaan in de technische branche.

IW geeft extra training en begeleiding en onderzoekt samen met een geschikt leerbedrijf waar de kansen en mogelijkheden liggen. Met hulp van beide kanten richten wij ons samen op de mogelijkheden in plaats van de beperkingen.

Maatschappelijk betrokken

Vanuit onze maatschappelijke betrokkenheid hechten wij waarde aan dat, binnen ons personeelsbestand van >500 monteurs in opleiding, er minimaal 5 plekken aan kandidaten wordt geboden. Deze kandidaten verdienen een mooie werkplek, maar hebben daarin iets meer maatwerk en ondersteuning nodig. Wanneer een kandidaat van het MVO-programma slaagt, geeft dat ook extra voldoening.

IW Brabant-Zeeland streeft al 3 jaar de MVO-doelstelling na. Een aantal kandidaten hebben wij via dit programma een mooie werkplek kunnen bezorgen. Daar zijn we super trots op! In het jaar 2021 heeft IWBZ al 4 kandidaten die het traject doorlopen en wij zijn overtuigd dat het een succes wordt.

Met behulp van extra maatwerk zorgt IW er met de leerbedrijven voor dat MVO-kandidaten hun mogelijkheden en talenten zo goed mogelijk kunnen benutten.



IW Contract Onderwijs



Uw aanspreekpunten bij Contract Onderwijs:



INGE BROERS
Teamleider

06 111 131 40
i.broers@iwnl.nl



ERWIN CORNELISSEN
Opleidingsadviseur

06 151 136 54
e.cornelissen@iwnl.nl

Een veelbelovend 2020 voor Contract Onderwijs

De verwachtingen binnen de organisatie voor 2020 waren hooggespannen. We merkten dat een leven lang ontwikkelen binnen de technische branche steeds hoger op de agenda kwam staan. Bedrijven kunnen ons steeds beter vinden om invulling aan hun opleidingswensen te geven. Dit resulteerde in een groot aantal opleidingsvragen en een goed gevulde planning. Helaas gooide corona halverwege maart roet in het eten. In verband met de lockdown werden de trainingen een flink aantal maanden onderbroken.

Op volle toeren

IW Contract Onderwijs is weer op volle toeren bezig. Alle afgebroken en uitgestelde trainingen zijn inmiddels ingehaald. Technische bedrijven hebben een leven lang ontwikkelen steeds hoger op de agenda staan en weten IW Contract Onderwijs beter te vinden. 2020 bewees nog maar eens het belang van een leven lang ontwikkelen: Blijvend leren en ontwikkelen om zo als organisatie en medewerker flexibel te zijn en blijven! Met hoge verwachtingen en nieuwe vaardigheden kijken we uit naar 2021.

Vakmanschap CO

De CO Certificering staat hoog op de prioriteitenlijst van zowel bedrijven als het team van IW Contract Onderwijs. Vanaf september 2019 worden er wekelijks CO praktijkexamens afgenomen bij IW Veldhoven, Den Bosch en Bergen op Zoom.

Een groot aantal kandidaten hebben het praktijkexamen in 2020, ondanks een flinke onderbreking door de lockdown, met succes afgerond en zijn gecertificeerd.

Wij adviseren en ontzorgen klanten zoveel mogelijk in het CO certificeringstraject. Dat begint met het geven van informatie en advies over de stappen die je moet nemen als bedrijf. Hoe ziet het traject eruit en is er nog aanvullende training nodig? De regeling is uiteraard voor iedereen hetzelfde. Maar hoe je het beste het certificaat kunt behalen en wat voor voorbereiding er nodig is, dat verschilt per bedrijf en zelfs per medewerker. Elk bedrijf is anders en daarom geeft IW altijd een advies op maat.

Onderdelen CO Certificering

De CO Certificering bestaat uit twee examens: een theorie-examen en een praktijkexamen. Het theorie-examen wordt uitgevoerd door onze samenwerkingspartner, het ROVC. De aanmeldprocedure nemen wij uiteraard voor onze rekening om klanten zoveel mogelijk te ontzorgen. De tweede stap, het praktijkexamen, wordt door IW uitgevoerd op onze locaties.

Passende voorbereiding

Ter voorbereiding op het examen is er een passend bijscholingsaanbod ontwikkeld. Dit zijn trainingen die cursisten gericht voorbereiden, zoals de Opfristraining Installeren, Onderhoud Gastoestellen en Praktisch Meten. Deze trainingen zijn niet alleen toegespitst op het praktijkexamen CO, maar worden ook door de instructeurs aangepast op de inhoud en kennisniveau van de cursisten. Kortom: deelnemers leren precies datgene bij wat nodig is om zich te certificeren.

Interesse? Neem contact op met één van onze adviseurs!

Inge Broers  i.broers@iwnl.nl  06 111 131 40

Erwin Cornelissen  e.cornelissen@iwnl.nl  06 151 136 54

Vakmanschap Inregelen

Naast het Vakmanschap CO kent de technische branche ook het Vakmanschap Inregelen: een certificaat voor bekwaamheid in het inregelen van verwarmingsinstallaties. Voor dit vakmanschap biedt IW Contract Onderwijs een ééndaagse praktijktraining aan, waarin deelnemers kennis en vaardigheden kunnen bijspijkeren.

Waarom deze regeling?

Sinds maart 2020 stelt de overheid het inregelen van verwarmingsinstallaties verplicht bij nieuwe én vervangende installaties. Techniek Nederland en Wij Techniek verzorgen in samenwerking met IW het programma Vakmanschap Inregelen. Dit bestaat uit een video, e-Learning en praktijktraining. Als een monteur alle stappen doorloopt, dan wordt het geregistreerd vakmanschap toegekend. Een kwaliteitslabel waarmee de monteur aantoont dat er kennis is om een goed ingeregelde, energiezuinige installatie op te leveren. Subsidieverstrekkers of opdrachtgevers kunnen naar dit bewijs van vakmanschap vragen.

Voor wie geldt deze regeling?

De regeling geldt voor iedereen die verwarmingsinstallaties aanlegt of onderhoudt in woningen en/of kleine utiliteit.

Verschil met Vakmanschap CO

Het Vakmanschap Inregelen verschilt van het Vakmanschap CO, omdat een deelnemer geen examen hoeft af te leggen. De deelnemer doorloopt een leertraject, waar de praktijktraining bij IW een belangrijk onderdeel van is.

Wat moet een monteur doen om in aanmerking te komen voor het Vakmanschap Inregelen?

- De deelnemer registreert zich op de site www.vakmanschapinregelen.nl
- De deelnemer bekijkt online de awareness video en de online module E-Learning.
- De deelnemer kan na ontvangst van een unieke code zich aanmelden voor de ééndaagse praktijktraining Waterzijdig inregelen bij IW Veldhoven of Bergen op Zoom.
- Als deze praktijktraining voldoende wordt afgesloten naar het oordeel van de trainer, is ook de laatste stap gezet.

Interesse? Neem contact op met één van onze adviseurs!

Inge Broers ✉ i.broers@iwnl.nl ☎ 06 111 131 40

Erwin Cornelissen ✉ e.cornelissen@iwnl.nl ☎ 06 151 136 54

Overzicht monteurs in opleiding (IW'ers)



Eind 2018 waren 560 IW'ers in opleiding. In 2019 en 2020 is het aantal monteurs in opleiding - onder invloed van de verkorte opleidingsduur, het teruglopen van de instroom op de mbo's én de coronamaatregelen - gestabiliseerd en zelfs licht terug gelopen. Voor 2021 blijft het een uitdaging om binnen de doelgroep van jongeren voldoende nieuwe instroom te genereren. Om die reden zal er meer focus liggen op de instroom via andere doelgroepen.

2019		2020	
Aantal per 1-1-2019	537	Instroom IW'ers	199
Instroom IW'ers	197	Uitstroom IW'ers	181
Uitstroom IW'ers	215	Waarvan vroegtijdig uitval	53
Waarvan vroegtijdig uitval	59	Aantal per 1-1-2021	539
Aantal per 1-1-2020	521		

Aantal IW'ers per locatie en opleidingsniveau:

Peildatum: 1-10-2020

ROC / Niveau	2	3	4	Overig	Totaal
Curio - Techniek Bergen op Zoom	21	47	0	0	68
Curio - Techniek Breda	15	60	7	0	82
Curio (Radius College)	0	4	0	0	4
Koning Willem I College	19	62	4	1	86
Markiezaat College	2	23	0	0	25
Overig	0	0	0	25	25
ROC de Leijgraaf	1	3	0	0	4
ROC De Leijgraaf - Veghel	4	15	0	0	19
ROC Ter AA 1	12	19	0	0	31
ROC Tilburg	1	25	5	1	32
Scalda	16	67	14	0	97
Summa College	22	64	21	0	107
Totaal	113	389	51	27	580

Aantal IW-ers per locatie en discipline:

Peildatum: 1-10-2020

ROC / Techniek	E	I	Infra	Overig	Totaal
Curio - Techniek Bergen op Zoom	39	28	1	0	68
Curio - Techniek Breda	38	41	0	3	82
Curio (Radius College)	2	2	0	0	4
Koning Willem I College	52	31	0	3	86
Markiezaat College	0	23	2	0	25
Overig	0	0	0	25	25
ROC de Leijgraaf	1	3	0	0	4
ROC De Leijgraaf - Veghel	4	15	0	0	19
ROC Ter AA	8	23	0	0	31
ROC Tilburg	19	12	0	1	32
Scalda	39	58	0	0	97
Summa College	63	44	0	0	107
Totaal	265	280	3	32	580



Kwaliteit, Gezondheid, Milieu



Ziekteverzuim

Het verzuimpercentage in 2019 van de monteurs in opleiding stond op 4,4%. Dit is voor onze doelgroep een beheersbaar getal. Tijdens het ziekteverzuimproces wordt er veel aandacht besteed aan de verzuimbegeleiding, waarin de Verzuimconsulent én de Begeleider leren en werken een belangrijke rol spelen. Middels een stimulering trachten wij het verzuim aan de lage kant te houden. Het verzuim in de maanden april, mei en juni 2020 steeg aanzienlijk door corona. Het verzuimpercentage in 2020 was 4,7%.

Ongevalsrapportage

In 2019 registreerden wij 30 ongevallen met verzuim, het aantal in 2020 betrof 24 ongevallen. Dit komt neer op ruim 160 dagen verzuim. De diversiteit in ongevallen is groot, de gemeenschappelijke deler is vaak onachtzaamheid en bewustwording.

Voor de komende tijd gaan we extra inzetten op;

- Instructie voor MIO ontwikkelen: Dit handboek geeft de monteur in opleiding af aan een nieuwe werkplekbegeleider (WPB).
Het accent ligt op: verantwoordelijkheden, verboden werkzaamheden van 15-16-17-jarige en handvaten waarmee de WPB rekening dient te houden.
- Een begeleider gaat in gesprek met de monteur in opleiding en WPB.
Het accent ligt op: bewustwording eigen handelen.
- Een begeleider werkplekinspectie laten uitvoeren.
De begeleider zal op basis van een checklist de werkplek controleren en adviseert indien nodig de WPB van het leerbedrijf.



IW in de media



'Waar staat IW voor als opleidingsbedrijf en hoe kunnen wij (nog) meer potentiële geïnteresseerden verleiden voor onze branche?'

Door consequent te werken aan de merk- en naamsbekendheid, zien wij dat IW steeds meer wordt meegenomen in diverse PR artikelen, de zogenaamde 'free publicity'. Een mooi en belangrijk communicatiemiddel om als opleider in de elektro- en installatietechniek onze toegevoegde waarde te laten zien.

Hiernaast een impressie uit diverse relevante PR artikelen van de afgelopen periode.



NU.NL

De omscholer: 'De hele dag stilzitten is niets voor mij'.

<https://tinyurl.com/heledagstilzitten>



RTLnieuws

RTL Nieuws

Flink tekort aan

loodgieters:

'We doen veel meer dan wc's ontstoppen'

<https://tinyurl.com/loodgieters>



NU.NL / Techniek Nederland

'Vrouwen kunnen tekort aan vakmensen oplossen volgens Techniek Nederland'

<https://tinyurl.com/vakmensen>





NOS
radio 1
journaal

NOS Radio 1 'Met het oog op morgen'
'Hoe krijgen we meer vrouwen in de technische sector?'

<https://tinyurl.com/meervrouwen>



vrijdag 4 september 2020

STAD EN STREEK 3

TECHNIEK OMSCHOLEN

'Komende jaren werk zat als monteur'

Veel mensen in de horeca en de reisbranche zijn door de coronacrisis hun baan kwijtgeraakt. De installatiebranche schreeuwt juist om mensen. „Laat je omscholen. Alles is te leren.“

Nadine Kraaijenzang
Breda

Wij hebben nauwelijks hinder ondervonden van de coronacrisis, want ook tijdens een crisis moet alles gewoon blijven werken en onderhouden worden”, zegt Leonie van den Arend van opleidingsbedrijf TW Nederland. „Als een ge- maal stilvalt, heb je een overstroming. Als de koeltechniek van supermarkten het niet doet, heb je ook een probleem. Evenals bij de verwarming of de riolering. Door het coronavirus is er nu extra aandacht voor ventilatiesystemen, die opnieuw moeten worden aangelegd of omgebouwd. Ook de ver-

Zoom een kijkje nemen. Ondanks dat het geen storm liep op de open dag in Breda, is Van den Arend optimistisch.

„We richten ons niet alleen op jongeren die naar een open dag komen, we werken ook samen met het UWV. Mensen die werkloos zijn geraakt door de coronacrisis, stimuleren we om zich door ons te laten omscholen. Ik verwacht dat er zich de komende tijd veel zij-instromers zullen aanmelden. Of je nu 18 of 58 bent, zoals onze oudste zij-instromer. Als je een beetje handig en enthousiast bent, dan valt alles te leren. *A will is a skill*. En ik hoop dat ook veel vrouwen eens nadenken over een baan in deze richting, want het is nog te veel een mannenwereld.“

Door het coronavirus is nu extra aandacht voor ventilatie-systemen

— Leonie van den Arend

duurzaming van de samenleving zorgt voor heel veel werkgelegenheid. Neem de aanleg van zonnepanelen en we moeten allemaal van het gas af. Er is de komende decennia zat werk in deze branche. In Brabant werken wij samen met vierhonderd bedrijven, waar we leerlingen opleiden en er staan heel veel vacatures open.“

Zaterdag werd een extra open dag gehouden bij praktijkopleidingen door heel Nederland. In West-Brabant konden belangstellenden in Breda en Bergen op

FEITEN

- De arbeidsmarkt is door de coronacrisis flink veranderd. De werkloosheid loopt verder op. De beste kans op een baan is er in de zorg, het onderwijs, de techniek en in de ICT. Beroepen die voor de coronacrisis nog krapten met personeelstekorten, bieden nu minder kansen. Dit zijn vooral beroepen in de horeca, verkoop, beveiliging en transport en logistiek. (Bron: UWV)
- 26% procent van de werkende Nederlanders maakt zich door de coronacrisis zorgen over zijn of haar baan.
- De coronacrisis is voor 47 procent van de werkende Nederlanders een extra stimulans om zich te laten omscholen. (Bron: HR-dienstverlener Visma | Raet)



▲ Cors den Hollander kan niet stilzitten. „Ik wil meters maken.“
FOTO:RONMAGELSE/PIXPROFS

Leidingen leggen vindt hij het leukst, wc-pot plaatsen minder

Cors den Hollander (17) uit Klundert is tweedejaars installatietechniek.

„Toen ik acht jaar was ging ik al mee met mijn vader, die loodgieter is. Ik gaf hem spulletjes aan en hij legde mij uit wat hij aan het doen was en waar elk boutje en moertje voor diende. Als we

een cv-ketel vervangen hadden, namen we de oude ketel mee naar huis en die haalden we dan samen uit elkaar. Zo leerde ik steeds meer over het vak.“

„Ons werk gaat altijd door, maar daar houd ik van. Ik kan niet stilzitten. Meters wil ik maken. Leidingen leggen vind ik het leukst. Als ik elke dag wc-potten zou moeten plaatsen, zou ik het minder vinden. Van zeven uur 's

Zij was boekhouder. 'Dodelijk saai.' Nu werkt ze buiten de deur

Anouk Vorstenbosch (24) uit Kaatsheuvel is eerstejaars elektrotechniek.

„Ik was boekhouder. Dodelijk saai vond ik dat. Ik had een baan als administratief medewerkster en zat de hele dag binnen, achter een computer. Ik keek tijdens mijn werkdag vaak op de klok om te zien of het al tijd was

om naar huis te gaan. Nu ben ik voor een installatiebedrijf de hele dag buiten aan het werk. Dat was in het begin wel even wennen. Zeker met die hitte. Maar het werk is ontzettend leuk om te doen en de dag vliegt voorbij. Ik was gewoon nooit op het idee gekomen om iets met techniek te doen. Mijn vriend en schoonmoeder werken allebei in de techniek. Toen ik meehielp bij de verbouwing van een keuken, merkte

ik hoe leuk ik dat eigenlijk vind om met mijn handen te werken. Aan het einde van de dag zie je wat je gemaakt hebt.“

„Als vrouw ben ik nog wel redelijk uniek in deze wereld. Mensen reageren vaak erg verbaasd als ze zien dat een vrouw dit werk doet. Mijn collega's eerst ook, maar inmiddels zijn ze aan mij gewend. Ook in mijn klas ben ik de enige vrouw. Het zou leuk zijn als er meer vrouwen voor dit vak kiezen.“



▲ Anouk Vorstenbosch: „Toen ik meehielp bij de verbouwing van een keuken, merkte ik hoe leuk ik het vind om met mijn handen te werken.“
FOTO:RONMAGELSE/PIXPROFS

Winst- en verliesrekening



	2020	2019	2018	2017
Omzet inleenuren	16.216.996	15.824.179	14.380.666	12.739.182
Contributie	83.025	98.882	81.700	78.050
Subsidies	1.557.006	1.739.251	2.327.726	1.827.995
Contractonderwijs	1.223.515	1.392.701	1.341.347	1.334.840
Bedrijfsopbrengsten	19.080.542	19.055.013	18.131.458	15.980.067
Lonen en salarissen	12.263.006	12.632.791	11.047.553	9.921.378
Sociale lasten en pensioenen	3.109.542	3.035.692	3.244.236	2.913.522
Afschrijvingen	273.510	243.328	147.424	139.424
Overige personeelskosten	196.675	185.113	175.102	95.217
Huisvestingskosten	85.697	80.375	75.265	74.935
Opleidingskosten	1.287.697	1.172.816	1.521.456	1.399.168
Verkoopkosten	61.548	188.102	290.683	118.556
Autokosten	480.510	488.642	422.783	385.599
Kantoorkosten	293.216	304.154	222.751	216.693
Algemene kosten	375.860	346.500	383.448	297.485
Kosten contractonderwijs	275.052	348.911	261.306	205.701
Totaal overige bedrijfskosten	3.057.255	3.114.633	3.352.794	2.932.777
Totale bedrijfskosten	18.978.365	19.026.444	17.792.007	15.767.677
Bedrijfsresultaat	102.177	28.569	339.451	212.390
Overige baten en lasten	-20.628	-25.955	-20.263	-66.112
Resultaat bedrijfsuitoefening	81.549	2.614	319.188	146.279
Belasting Resultaat holding	81.549	2.614	319.188	146.279
Resultaat incl. Stichting	277.332	187.416	503.328	303.000

Toegetreden participanten



Toegetreden participanten in 2019

A. Hak Rijnmond B.V.
Aardnet B.V.
BS Data Elektro VOF
CBTI BV
CV Enzo
Feenstra Verwarming
Hoppenbrouwers Techniek Roosendaal
Hoppenbrouwers Techniek Rosmalen
i-Lektrix
Installatiebedrijf P. Voss
Installatiebedrijf Verspeek B.V.
J. Kramer Elektrotechniek
J.Jansen B.V.
Loos Installatie
Markhorst Elektro B.V.
MVOI B.V.
Oostelbos Installatietechniek
Peeters & ten Kley
Pendik Zuid B.V.
RWE Generation NL B.V.
Steutel Installatietechniek
Stigho Elektro BV
Suppers Elektrotechniek B.V.
TA Control Systems B.V.
Van Dongen technische installaties
Van Nijnatten Elektrotechniek B.V.
Van Rennes Elektro - & Installatietechniek B.V.
Van Woesik Elektro b.v.
VHV Installatietechniek

Toegetreden participanten in 2020

A.T.I. Elektrotechniek B.V.
AAproTec BV
Comodidad
CSB Service B.V.
Dessel Elektrotechniek B.V.
Elektro Theuws B.V.
Eltech Paneelbouw B.V.
ETL Loodgieterswerken
Gloudemans kozijnen en zonwering BV
Installatiebedrijf Adams
Installatiebedrijf Berry van Schaijk BV
Installatiewerken Carlo Vlamings
IP Connections BV
Janssens Verwarming B.V.
Joep Peeters Installatiebedrijf BV
Klimatro
Koesveld Techniek BV
Laroes Loodgieters en Installateurs BV
Merkx Installatiewerken BV
MT Gassystemen BV
O&P Installaties Service en Onderhoud
Rodenburg Installatiebedrijven B.V.
Rommens Installaties BV
SDK Installatie en onderhoud B.V.
Team Duurzaam Installatietechniek BV
TKM Projecten BV
Trouw Elektrotechniek
ULC Technisch Beheer B.V.
Van Antwerpen Elektrotechniek
Van den Biggelaar Installatie B.V.
Van der Heijden Klimaattechniek BV
Van Dijnsen Beveiligingen B.V.
Van Gerwen Installaties B.V.
Van Lisdonk Installatietechniek
Van Veldhuisen Techniek V.O.F.
Verhees Loodgietersbedrijf B.V.
Wemmers Installatiebedrijf b.v.





www.iwnederland.nl

IW Brabant-Zeeland

Minervum 7051
4817 ZK Breda

Tel: 085 48 90 483
E-mail: infoiwbz@iwnl.nl