



Noord-Holland



Jaarverslag 2021

Dé opleider in Elektro-,
Installatie- en Koudetechniek!

iwnederland.nl/noord-holland

Omdat
opleiden
werkt!



MARTIJN DEKKER
Voorzitter bestuur



RENÉ DE KONING
Bestuur

IW Noord-Holland heeft in het jaar 2021 goede resultaten gerealiseerd in samenspel met de actieve leerbedrijven. Ondanks de beperkende coronamaatregelen heeft het opleidingsbedrijf 300 nieuwe monteurs in opleiding (MIO's) weten te werven. De MIO's worden inmiddels ook weer bezocht op de werkplek en de voortgangsgesprekken bij de bedrijven vinden gelukkig weer plaats. Een belangrijk aandachtspunt is de grote tussentijdse uitstroom van MIO's.

De bedrijven weten IW Contract Onderwijs steeds beter te vinden voor het bij- en nascholen van zij-instromers/eigen personeel. IW WorkForce heeft >50 zij-instromers geworven, getraind en geplaatst bij de bedrijven. De drie pijlers (Opleiden MIO's; Contract Onderwijs en WorkForce) versterken elkaar steeds beter, waarbij IW steeds meer het epicentrum binnen de installatiebranche wordt als het gaat om vakmensen, scholing en persoonscertificering.



RENZO VAN HEUSDEN
Bestuur



CHRISTEL VAN DEN BERG
Bestuur



RONALD OLIJ
Directeur

Ook financieel gezien heeft IW een gezonde bedrijfsvoering. Met name incidentele meevallers zoals de verhoging van de subsidie Praktijkleren en de toekenning van de subsidie 'NL leert door' hebben ervoor gezorgd dat de financiële resultaten goed zijn. Dat betekent dat een 'korting-achteraf' kan worden toegevoegd aan de achtergestelde lening van de leerbedrijven die MIO's hebben geplaatst in 2021.

Instroom van Monteurs in opleiding (MIO's)

In 2021 is de ambitieuze instroomdoelstelling van 300 MIO's gerealiseerd. Hiermee is een belangrijke basis voor de toekomst gelegd. Het gehele jaar door zijn de medewerkers van IW actief met het verzorgen van gastlessen voor vmbo-leerlingen en voorlichtingspresentaties. Met grote regelmaat worden open dagen en 'meeloopdagen' georganiseerd die actief worden ondersteund door marketingacties. Marketingacties vinden zowel online als middels de harde media en via outdoor-campagnes plaats. Daarnaast is een team 'Werving & promotie' actief in Noord-Holland bestaande uit IW-collega's die een groot deel van de tijd gefocust zijn op promotie- en wervingsactiviteiten.

Grote (tussentijdse) uitstroom

Naast de goede instroom heeft bij IW Noord-Holland een nog grotere uitstroom plaatsgevonden waardoor het aantal MIO's per saldo is afgenomen. Dit is veroorzaakt doordat MIO's geslaagd zijn voor de opleidingen en door de druk op de arbeidsmarkt minder vaak voor een vervolgopleiding doorgaan. De voortijdige uitstroom lag rond 18% en kent een diversiteit aan oorzaken.

Steeds meer jongeren hebben een onstabiele thuissituatie en/of kampen met psychische klachten. Door de werkdruk bij de leerbedrijven staat de begeleidingscapaciteit onder druk en daarbij is de technische voorkennis of werkervaring van startende MIO's steeds lager.

Ook wordt vanuit ROC's druk gezet om MIO's uit te schrijven als de voortgang achterblijft. Gemiddeld waren er 656 IW'ers in opleiding en in loondienst ten opzichte van 687 in 2020. Daarbij zijn 57 bbl'ers opgeleid die in loondienst waren bij de bedrijven.

Fit to Start programma

Om de startende MIO's beter voor te bereiden wordt gewerkt aan een 'Fit to Start' programma waarbij de MIO's - voordat ze worden uitgeplaatst bij een bedrijf - beter worden getraind op het gebied van:

- Basiskennis en -vaardigheden algemeen;
- Arbo & veiligheid;
- Werknemersvaardigheden;
- Wenselijk gedrag bij het bedrijf, op het ROC en bij IW.

Dit programma geeft invulling aan een nadrukkelijke wens van de bedrijven zoals kenbaar gemaakt via de tevredenheidsenquête. Afhankelijk van de voorkennis en werkervaring gaat dit programma 1 tot 4 weken duren. Hiermee worden de MIO's beter voorbereid en kan aan de voorkant beter worden geselecteerd, waardoor de kans op succes wordt vergroot. De nieuwe instroom van 2022-2023 gaat hiermee starten. We onderzoeken de achterliggende motieven inzake de tussentijdse uitstroom van MIO's nauwgezet en als hierin een trend is te ontdekken, zullen we zo snel mogelijk ons beleid hierop aanpassen. Er is ons veel aan gelegen om de veelal jonge MIO's binnen de leerbedrijven én de branche te behouden.

Incidentele financiële meevallers

De overheid heeft legio coronamaatregelen getroffen om bedrijven en studenten te ondersteunen zoals het maximaliseren van de subsidie praktijkleren en het halveren van het wettelijke cursusgeld. Daardoor zijn financiële meevallers gerealiseerd die via 'korting-achteraf' terugvloeien naar de betreffende bedrijven.

IW Noord-Holland heeft gelukkig geen gebruik hoeven maken van steunmaatregelen zoals NOW. Verder heeft IW subsidie mogen ontvangen - het opleidingsbedrijf en Contract Onderwijs - vanuit de regeling 'NL leert door'. Hierdoor hebben de MIO's van de niveau 3 opleidingen gebruik kunnen maken van extra trainingen: basis E voor W-monteurs, Wifi en Domotica voor E-monteurs en Vakmanschap CO met examen. Voor de bedrijven zijn diverse gewilde trainingen kosteloos aangeboden. De subsidie 'NL leert door' is voor 2022 opnieuw toegekend.



Van links naar rechts: Ronald Olij (directeur IW), Michelle Schaper (notuliste), Martijn Dekker (voorheen DIGIT Elektrotechniek), Rene de Koning (Smit Elektrotechniek), Christel van den Berg (Daan Installatietechnik), Renzo van Heusden (Bonarius).

Resultaat opleidingsbedrijf

De opleidingslocaties van IW Noord-Holland ondergaan een ware facelift en transformeren naar nieuwe moderne opleidingslocaties. Bedrijven, MIO's/ouders moeten er allemaal van overtuigd zijn dat IW dé plek is om opgeleid te worden voor de toekomst (WoW-effect).

Met name de opleidingslocatie Heerhugowaard is in 2021 grondig verbouwd en dat is mede mogelijk gemaakt door een MBO-RIF-subsidie. Samen met de partners zijn 'echte woningen' gebouwd op het eigen terrein. Deze woningen blijven in verschillende bouwfasen en komen nooit af, waardoor getraind kan worden in levensechte situaties.

Het financiële resultaat over 2021 (winst) bedraagt € 1.084.000,-. Er wordt € 446.000,- gereserveerd om de uitleentarieven niet te hoeven verhogen tot 1 september 2022 (verstrekken van eenmalige cao-uitkeringen). Er wordt € 638.000, waarvan € 446.000 voorwaardelijk, ter beschikking gesteld als 'korting-achteraf' aan de leerbedrijven naar rato van ingeleende uren. Door uitblijven van een cao akkoord worden vanuit Wij Techniek over het 1e halfjaar van 2022 geen Stip vergoedingen verwacht. Daarnaast is er onzekerheid over de hoogte van de vergoeding van Wij Techniek na het cao akkoord. Indien de lagere inkomstenverwachting uitblijft of op enigerlei andere wijze kan worden gecompenseerd zal dit bedrag van de korting ter beschikking van de leden worden gesteld.

De korting-achteraf wordt toegevoegd aan de achtergestelde lening van de leerbedrijven en bij het bereiken van het leningsplafond uitbetaald. Het leningsplafond van een leerbedrijf bedraagt 15% van de gemiddelde jaaromzet van de afgelopen 3 jaren.

Resultaat Contract Onderwijs (bij- en nascholing)

Contract Onderwijs verzorgt onder andere cursussen, trainingen en examens voor de medewerkers van de bedrijven. Maar ook bijvoorbeeld voor zij-instromers en (v)mbo-docenten. Het 1e kwartaal waren de activiteiten aanzienlijk afgeschaald doordat coronamaatregelen van toepassing waren. Desondanks is een behoorlijk opleidingsaanbod uitgevoerd dat nog extra is gestimuleerd door de subsidie 'NL leert door'.

IW heeft gecertificeerde trainings- en examenlocaties voor Vakmanschap CO, Koudetechniek en Infra-opleidingen. Het financiële resultaat over 2021 is € 294.000,- (voor belasting) wat wordt geïnvesteerd in kwaliteitsimpulsen, innovaties en het verbeteren van de dienstverlening.

Resultaat WorkForce (flexpool zij-instromers)

In 2021 heeft WorkForce >50 zij-instromers geworven, getraind en geplaatst bij de bedrijven. Verschillende bedrijven gebruiken WorkForce als flexpool voor de flexibele schil waarbij de werknemersrisico's zijn verlegd naar WorkForce.

Corona heeft geen negatieve invloed gehad op de bedrijfsvoering van WorkForce. Het financiële resultaat over 2021 is € 147.000,- (voor belasting) wat wordt toegevoegd aan het eigen vermogen als buffer voor eventuele toekomstige tegenvallers.

ARBO

In 2021 is wederom veel energie gestoken aan het arbobeleid voor een veilige en prettige werkomgeving met als voornaamste doel het aantal ongevallen en verzuimdagen te beperken.

Helaas waren er in 2021 welgeteld 42 ongevallen met letsel te betreuren en dat zijn er 42 teveel.

De ongevallen zijn nader geanalyseerd en vertaald naar concrete preventieve maatregelen, zoals het organiseren van toolboxmeetings over veiligheidsbewustzijn, jongeren en arbeid, winterweer en de Last Minute Risico Analyse (LMRA-kaartje). Verder wordt bij IW dagelijks een gesprek gevoerd met de MIO's over veiligheid tijdens de '10-minutes-of-safety'.

Goedkeurende verklaring jaarrekening

Het bestuur heeft accountant BDO een controleopdracht gegeven met als doel te komen tot een 'Goedkeurende verklaring'. Deze verklaring is inmiddels verstrekt, waarmee de controleopdracht succesvol is afgesloten.

Nieuwe bestuursvoorzitter

Martijn Dekker stopt en Kees de Vries wordt voorgedragen als voorzitter van het bestuur. Binnen het bestuur vindt een mutatie plaats omdat Martijn Dekker het bedrijf DIGIT heeft verkocht en daarmee niet meer verbonden is aan een installatiebedrijf. Het bestuur en directie zijn Martijn zeer erkentelijk voor zijn inbreng, kennis, ervaring en enthousiasme.

Met name de implementatie van het businessmodel Canvas zorgt voor betere gesprekken over stuurinformatie.

Kees de Vries (vestigingsdirecteur bij Van Dorp Installaties - Lijnden) wordt voorgedragen (op de deelnemersbijeenkomst op 7 juni 2022) als nieuw bestuurslid van Stichting IW Noord-Holland met de rol van Voorzitter.

Doelstellingen 2022

Voor 2022 gelden de volgende belangrijke doelen:

- Het 'Fit to start' programma om MIO's beter voor te bereiden voordat ze worden uitgeplaatst;
- Instroom verhogen van MIO's (330 per jaar), meer meiden en zij-instroom;
- Terugdringen van het aantal ongevallen met 5%;
- Vergroten van het cursusaanbod (onder andere voor werkvoorbereiders) en omzet Contract Onderwijs naar € 1.300.000,-
- Aantal zij-instromers via WorkForce geworven, getraind en geplaatst: 60.

De deelnemende bedrijven, monteurs in opleiding, medewerkers en stakeholders worden bedankt voor het vertrouwen.

Namens bestuur en directie,

*Martijn Dekker,
Renzo van Heusden,
René de Koning,
Christel van den Berg,
Ronald Olij*



Inhoudsopgave

Sociaal jaarverslag

Organisatiestructuur	10
Organigram	12
Kengestallen staf	14
Doelstellingen	16
Ondernemingsraad	20
WorkForce	22
Zij-instromers in de techniek	26
Team werving en promotie	28
IW in beeld	30
Contract Onderwijs	34
Overzicht monteurs in opleiding (IW-ers)	40
Kwaliteit, gezondheid en milieu	44

Financieel Jaarverslag

Toelichting op de cijfers	48
Winst- en verliesrekening	50
Balans IW Noord-Holland	52
Toegetreden leden 2021	55
Uitgetreden leden 2021	56

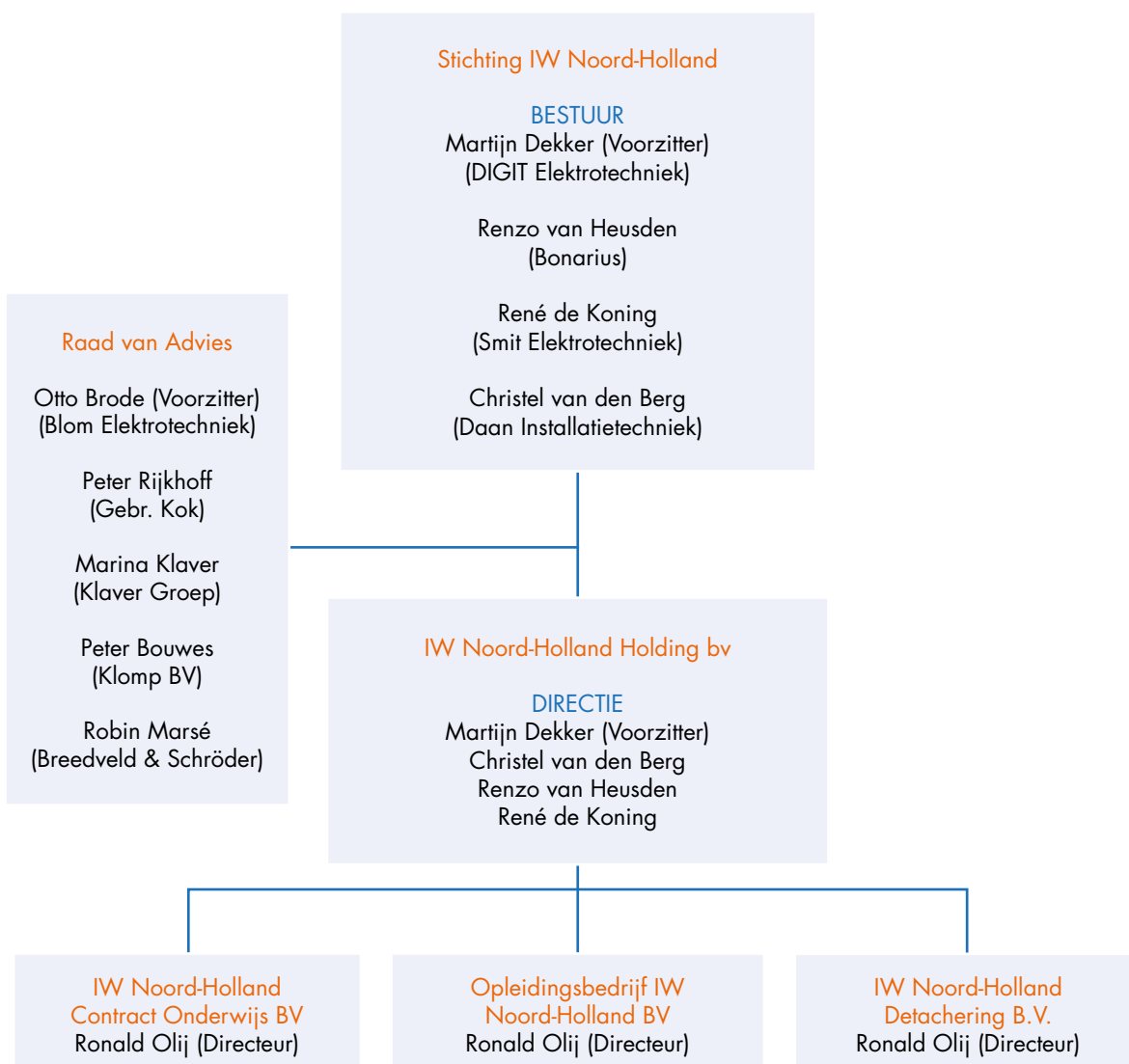
Organisatie- structuur



Juridische structuur

Organigram IW Noord-Holland per 31-12-2021

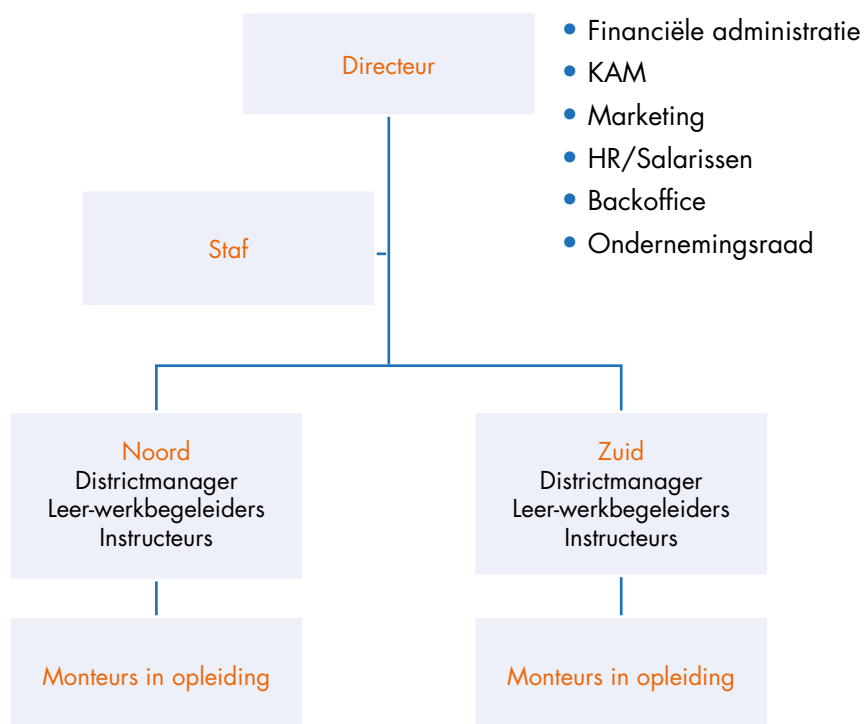
IWNH kent naast het bestuur een Raad van Advies, die gevraagd en ongevraagd advies geeft over onderwerpen binnen het aandachtsgebied van IW. Bestuursleden en leden van de Raad van Advies bekleden een operationele managementfunctie bij een actief lidbedrijf van IW Noord-Holland. Er wordt gestreefd naar een evenwichtige samenstelling tussen E- en W-bedrijven, groot en klein, geografisch verspreid over Noord-Holland. Zij worden aangesteld voor maximaal twee termijnen van vier jaar. Dit is conform de 'governance code' (te downloaden op de website www.iwnederland.nl, downloads, algemeen voor leerbedrijven).



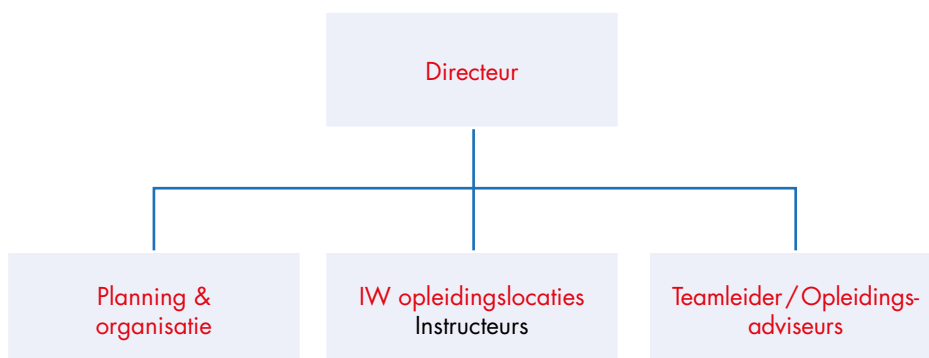
Organigram 2021



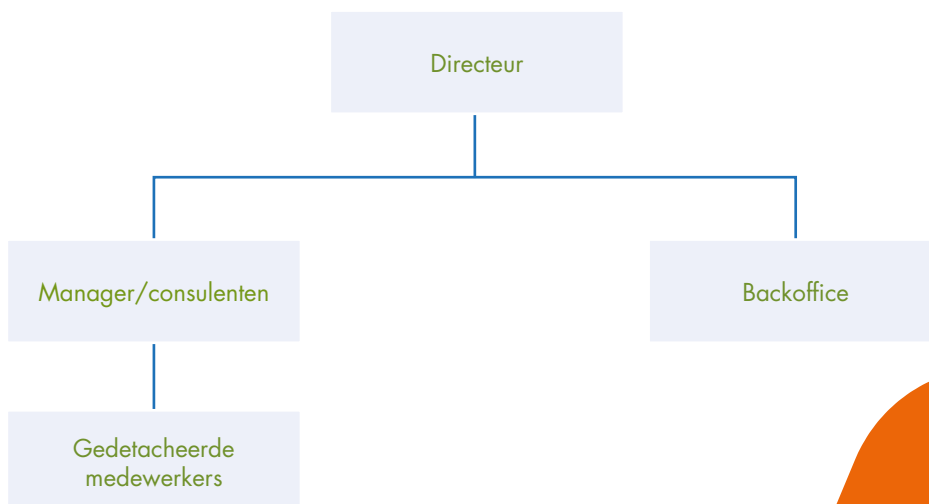
Organigram



Organigram



Organigram

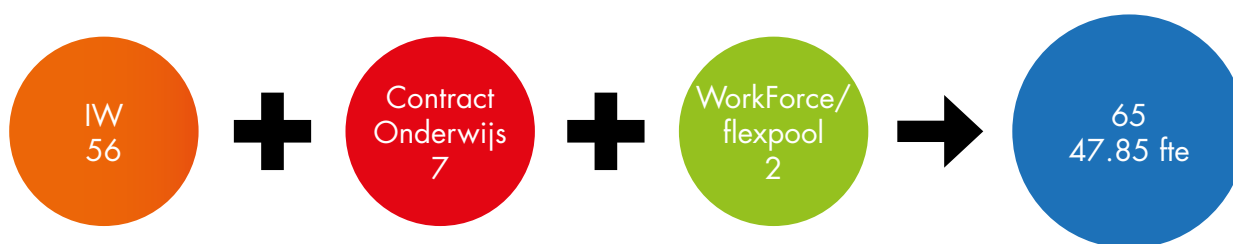


Kengetallen staf 2021



Instroom-doorstroom-uitstroom

Het personeelsbestand van het opleidingsbedrijf varieert licht in de afgelopen jaren. Zo hebben we in 2019 gemiddeld 46,31 fte in dienst, in 2020 49,95 en in 2021 47,85 fte. Er is meer menskracht ingezet op het werven en het promoten van de installatiebranche en online marketing. Hierdoor blijven we er in slagen om de instroom van nieuwe Monteurs in opleiding te realiseren. In 2021 hebben we één nieuwe enthousiaste collega mogen verwelkomen voor de afdeling marketing. Het opleidingsbedrijf heeft (helaas) afscheid moeten nemen van drie medewerkers.



Dienstjaren

Het personeelsbestand in 2021 telt, in totaal, 575 dienstjaren (peildatum 31 december 2021). Per medewerker in dienst komt dit neer op gemiddeld 9.91 dienstjaren. In de praktijk betekent dit dat we jaarlijks een aantal jubileumfeestjes op de agenda hebben staan.

Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw is net als het gemiddeld aantal dienstjaren hoog. Onderstaande afbeelding geeft een goed beeld over de leeftijdsopbouw. De leeftijdscategorieën vanaf 46 jaar tot en met 55 jaar en ouder scoren hoog.

Leeftijd	Aantal	%
< 20	1	1,54
21 - 25	2	3,08
26 -30	2	3,08
31 -35	6	9,23
36 -40	3	4,62
41 - 45	6	9,23
46 - 50	15	23,08
51 - 55	13	20,00
55 >	17	26,15

Verzuim

Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage onder de vaste medewerkers ligt in 2021 op 6,57 %, in 2020 was dit nog 5,9%. Covid-19 speelt een grote rol in deze grote toename. In 2021 komen er onder het vaste personeelsbestand 56 ziekmeldingen naar voren. In 2020 zijn dit nog 31 meldingen.

Doelstellingen 2022



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 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.

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 leer-werkbegeleiders/instructeurs en zorgen voor een 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.

Toename IW'ers Toename van het aantal IW'ers, gemiddeld met >5% per jaar

- Jaarlijkse instroom van >330 nieuwe MIO's;
- Toename aantal vrouwelijke IW'ers van 2% naar 4%;
- Toename aantal niveau 4 IW'ers van 35 naar 70 in 2022;
- Toename aantal IW'ers koudetechniek van 15 naar gemiddeld 25 in 2022;
 - Toename aantal apt- en apb- trajecten voor m.n. reguliere 20+ bbl-IW'ers van 10 naar 70 in 2022;
- Meer focus op zij-instromers, drop-outs en statushouders.

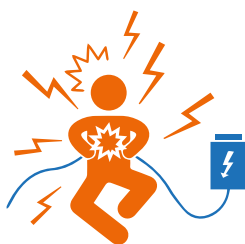


2.

Intensievere samenwerkings- overeenkomsten met de 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

Beperken aantal ongevallen, IF-rate van 24,8 naar < 20;



6.

Terugbrengen ziekteverzuimpercentage

Terugbrengen ziekteverzuimpercentage naar <4.2% in 2022.



8.

Vergroten van de omzet bij Contract Onderwijs

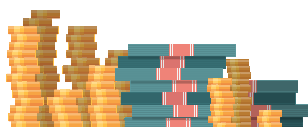
Vergroten van omzet bij IW Contract Onderwijs van € 1.000.000,- in 2021. Aanstellen van 3^e opleidingsadviseur in 2022 met omzet van € 1.300.000,-



9.

Groei aantal monteurs WorkForce

Groei van het aantal monteurs / zij-instromers in dienst van WorkForce naar >60 in 2022;



11.

Debiteurenstand

Behouden van debiteurenstand van 60 dagen en ouder < € 40.000,-.

3.

Tevredenheidscijfers

😊 7 😊 8

Tevreden MIO's (cijfer 7*) en participanten (cijfer 8);
* MIO's waarderen IW vaak meer na afloop van de opleiding, dan tijdens de opleiding.

4.

Medewerkers



Bevlogen en vitale medewerkers;

FUTURE

'Toekomstproof' maken van de opleiding en locaties bij IW (Connect2025);



Zorgen voor leercultuur bij IW, waarbij het gangbaar is dat alle collega's zich blijven ontwikkelen;

Optimaliseren van de praktijk opleiding niveau 3 bij IW;



Alle praktijkopdrachten digitaal ontsluiten en registreren in DPM;

7.

Verbeteren van de kwaliteit

Het verbeteren van de kwaliteit van de praktijkopleiding en begeleiding

Creëren van een wow-effect in werkplaatsen van IW;

Beperken van administratieve taken leer-werkbegeleiders.

Uitvoeren van begeleidingsgesprek/ werkplekbezoeken minimaal 2x per jaar;



Investeren in meer vakinhoudelijke kennis (specialisme) van medewerkers;



Optimaliseren
bedrijvenportal



Optimaliseren
leerlingbegeleiders-app



Optimaliseren
IW'ers-app



Optimaliseren
startpagina/dashboard.



Optimaliseren Synergy (uitvoeren
van ICT-prioriteitenlijst)



Optimaliseren
De Praktijkmonitor

10.

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

Verbeteren ICT-systeem

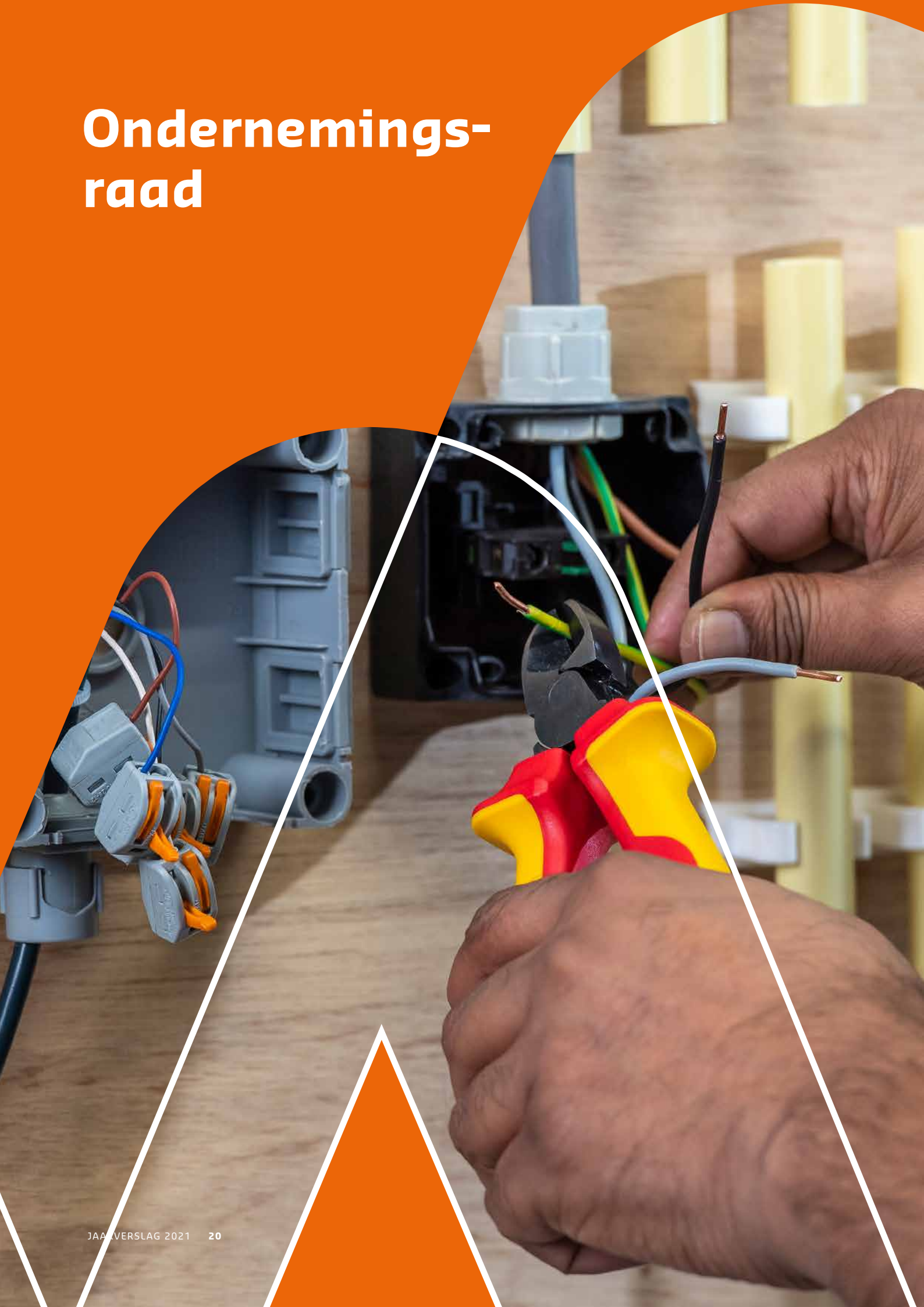


12.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Aannemen van IW'ers met afstand tot de arbeidsmarkt.

Ondernemings- raad



Ondernemingsraad

In 2021 heeft zesmaal een OverlegVergadering plaatsgevonden tussen directie en OR. De belangrijkste onderwerpen waarbij de OR gebruik gemaakt heeft van het advies-, instemmings- of initiatiefrecht waren:

- Inhouding opleidingskosten bij voortijdig stoppen opleiding;
- Shortlist nieuw bestuurslid;
- Pilot basisvaardigheidsweken Hoofddorp;
- Tevredenheid enquête MIO's;
- Variabele beloning;
- Vaststellen handboek MIO's;
- Vaststellen adv-dagen;
- Komen tot een IW-jongerenraad;
- Verbouwing locatie Heerhugowaard;
- Thuiswerkbeleid;
- Reiskostenvergoeding;
- Toepassing van coronamaatregelen;
- Aanstellen nieuwe bedrijfsarts;
- Procedure negatief verlof;
- Organigram van WorkForce;
- Vacature applicatiebeheerder.

Samenstelling van de OR in 2021

Jacco op den Kelder (Voorzitter);

Erik Vellema (Vicevoorzitter);

Otto Bakker;

Egbert van der Weide;

Ron Leerling;

Arvid van Alen;

Suzan Tervoort.

Secretaris: Stephanie Brand.



Your future, Your WorkForce



Uw aanspreekpunten bij WorkForce:



LINDA LINA
Manager WorkForce

06 226 923 01
l.lina@iwnl.nl



WOUTER STAM
Consulent

06 425 256 36
w.stam@iwnl.nl

Nu na 4 jaar kunnen we stellen dat WorkForce een succes is geworden en er zit nog steeds heel veel groei in. WorkForce is op stoom!

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 juiste drive hebben om de techniek in te willen en zich hiervoor praktisch willen laten omscholen. Hierin schakelen we gemakkelijk met onze afdeling Contract Onderwijs. WorkForce neemt ook personeel tijdelijk op tegen zeer schappelijke tarieven. Kandidaten die door een bedrijf zelf gevonden worden, bieden wij de mogelijkheid te testen en voor een bepaalde periode te detacheren. Dit kan ook als voorschakeltraject naar de BBL! Op deze manier hebben beiden partijen de gelegenheid om te kijken of de juiste match is gemaakt. Dit kan betekenen dat er uiteindelijk een direct dienstverband op de lange termijn kan worden aangegaan.

Your future, your WorkForce!

De technische branche heeft nog volop mensen nodig vanwege de grote vraag aan goed gekwalificeerd personeel. De vooruitzichten zijn dat de vraag de komende jaren verder zal toenemen en het aanbod van VMBO schoolverlaters niet afdoende zal zijn. Wel merken we dat er verschillen zijn per regio in Noord-Holland qua vraag & aanbod. Tevens kunnen we stellen dat de zij-instromers van afgelopen jaar die zijn doorgestroomd naar de BBL bij IW het erg goed doen. We merken dat we door de pandemie veel aanmeldingen krijgen van kandidaten met een MBO-4 of HBO achtergrond, die juist in deze crisis hebben geconstateerd niet voor de juiste opleiding te hebben gekozen. Naast deze belangrijke doelgroep zoeken wij het ook in andere en creatieve benaderingen om mensen in de techniek te laten stromen.

WorkForce is een groeiende organisatie met gemiddeld 38 gedetacheerde medewerkers in 2021. Afgelopen jaar zijn er zo'n 150 kandidaten gescreend middels een intake en/of assessment in de werkplaats, waarvan er 48 zijn geplaatst bij inleners van IW via WorkForce.

Hiervan zijn er dat jaar weer 19 uit dienst gegaan of overgenomen, 16 doorgestroomd naar de BBL en van deze groep zijn er 13 nog in dienst bij WorkForce. Sinds 2020 is Wouter Stam toegevoegd als consulent aan het WorkForce team en hij vertegenwoordigt de noordelijke regio van Noord-Holland. Wouter werkt deels voor WorkForce en deels voor Contract Onderwijs en dit blijkt een ideale combinatie te zijn. De werving van nieuwe kandidaten verloopt zeer goed en de verschillende bureaus zoals WSP/UWV/gemeente en jobcoachbureaus weten WorkForce goed te vinden. Veel aanmeldingen komen ook via de website van IW binnen met een variatie van 21 tot 60 jaar. Allen gemotiveerd om het roer nog om te willen gooien en uiteindelijk ook nog een opleiding of training(en) te willen gaan volgen. Het netwerk wordt door de succesverhalen op LinkedIn steeds groter. Hierdoor zijn we dit jaar ook door andere technische platformen benaderd om een succesverhaal te delen. WorkForce heeft zijn eerste vlog gemaakt van Krijn die van kok naar de installatiebranche is gegaan en dit filmpje wordt ingezet bij verschillende Webinars. Dit jaar is er wederom deelgenomen aan diverse projecten om kandidaten te werven voor de installatiebranche waarbij we gebruik kunnen maken van subsidie voor het voorschakel traject. WorkForce stuurt maandelijks een nieuwsbrief met alle beschikbare kandidaten naar de IW lidbedrijven en afgelopen jaar hebben we zo'n 14 bedrijven voor het eerst kunnen laten kennis maken met een kandidaat van WorkForce. Totaal maken nu 32 verschillende bedrijven gebruik van een WorkForce kandidaat. Zij weten de wat oudere kandidaat te waarderen op hun werknemersvaardigheden en drive die deze zij-instromers hebben door de bewuste keuze die ze maken.

We streven naar een soepele wisselwerking tussen IW, Contract Onderwijs en WorkForce, waardoor we de participanten verder kunnen ontzorgen. Wanneer de kandidaat niet in aanmerking komt voor een BBL traject wordt er samen met Contract Onderwijs en Wij Techniek gekeken naar een ander opleidingsplan. WorkForce inventariseert samen met de kandidaat welke mogelijkheden en interesses er zijn. Daarna wordt er een plan van aanpak gemaakt om een baan in de techniek te realiseren. Via ons onderdeel 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 worden geplaatst door middel van een detacheringsconstructie 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 dezelfde prima arbeidsvoorwaarden die aan de cao zijn gerelateerd. Met de deelname van onze participanten hebben wij 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 subsidie mogelijkheden. Voor deze kandidaten werkt WorkForce met een zeer schappelijke selectie & wervingsfee.



Zij-instromers in de techniek



Een kans voor uw organisatie!

Door de gevolgen van de Corona-crisis raakten veel mensen hun baan kwijt. Een deel van hen is heel geschikt voor een technische functie. Dit biedt enorme kansen voor onze branche, waarin we met een stijgend tekort aan vakmensen kampen. Er gaan komende jaren veel medewerkers met pensioen en de instroom vanuit het vmbo loopt verder terug. Dat betekent dat we ons nu écht op andere doelgroepen moeten gaan richten, zoals zij-instromers. Dit biedt de branche kansen die we niet mogen laten liggen.

In Noord-Holland 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 onze jarenlange ervaring scholen wij de geschikte kandidaten, door middel van gerichte training, relatief eenvoudig om. IW pakt dit als volgt aan:

Fase 1 - IW vindt en screent de juiste kandidaat

- Werving door middel van informatiebijeenkomsten in samenspraak met gemeenten en bedrijven.
- Screening door middel van praktijkopdrachten in 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 inleentarief 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.'

Spreekt deze werkwijze u aan? Neem dan contact op met:

Wouter Stam IW Noord-Holland Noord ✉ w.stam@iwnl.nl ☎ 06 425 256 36

Linda Lina IW Noord-Holland Zuid ✉ l.lina@iwnl.nl ☎ 06 226 923 01

Team werving en promotie



Jaarlijks staat IW voor de uitdaging om 330 nieuwe IW-ers in te laten stromen bij ons opleidingsbedrijf. Het heeft onze grootste prioriteit om de branche te voorzien van voldoende gekwalificeerde medewerkers. Aangezien de klassen op de technische vmbo scholen steeds kleiner worden, moeten we steeds creatiever worden in onze wervingsactiviteiten. Vorig jaar zijn we een nieuwe weg ingeslagen door binnen IW een team werving en promotie op te zetten. Deze wordt in district Noord vormgegeven door Jacco op den Kelder en Harry Meuge en in district Zuid door Daan van Gelder en Jeffrey Adamus. Door hun enthousiasme werven zij dagelijks nieuwe leerlingen voor de installatiebranche.

Dit enthousiasmeren begint al op het basisonderwijs, waar door middel van bijvoorbeeld de inzet van de techniekpromotiebus (gezamenlijk initiatief van Espeq en IW) allerlei doe-activiteiten op scholen worden georganiseerd. Ons aanbod voor vmbo scholen (inclusief MAVO/TL) varieert van klassenvoorlichting, tot excursies op een bouwplaats of een technische fabriek, tot workshops voor docentenprofessionalisering en allerlei doe-activiteiten in onze opleidingswerkplaatsen. Tevens zijn we vertegenwoordigd op diverse evenementen in de regio. Op open dagen, PET-evenementen, Skills wedstrijden, Girlsday, Heerhugowaard on Stage, PurmerValley, enz.



Onze nieuwste aanwinst is een volledig bestickerde aanhanger om deze activiteiten mee uit te kunnen voeren. Hierin wordt onder andere de AR battle vervoerd, een leuke "game" om tegen elkaar te spelen en het technisch talent uit te dagen.

IW in beeld





Vlog

'Koudetechniek bij IW'

Online te zien via de social media van IW

Online wervingscampagne

'Kies voor een leerwerkbaan bij IW'



Techniek heeft de toekomst!

Kies voor een mbo-opleiding met baangarantie bij IW Noord-Holland

Bij IW Noord-Holland ligt 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'.



Van apothekersassistente naar de installatietechniek
Neem bijvoorbeeld Willow. Toen ze 16 was moest ze al een keuze maken voor een vervolgopleiding. "Ik heb toen lange tijd gewijfeld tussen een opleiding in de techniek of een opleiding tot apothekersassistente. Hoevel het beide totaal

verschillend is, sprak het me wel allebei aan. De drempel om techniek te kiezen was voor mij te hoog omdat ik nog zo jong was. Daarbij dacht ik dat ik als enige meisje terecht zou komen in een ruwe mannenwereld. Die gedachten vond ik maar niets en daarom werd techniek 'plan B'. Ik koos voor de optie die voor mij destijds veiliger voelde en ik werd apothekersassistente. Ik merkte al snel dat dit de verkeerde keuze was; ik moest lang stilzitten en vooral veel luisteren."

Switch
Willow volgt sinds februari vorig jaar de opleiding tot Monteur Werktuigkundige Installaties bij IW Noord-Holland. Dit is een bbl-opleiding, waarbij ze één dag in de week les heeft en vier dagen aan het werk is. "Ik vond mijn eerste dag wel spannend. Hiervoor had ik nog nooit iets met techniek gedaan, zou ik het wel kunnen? Maar je leert alles stap voor stap door mee te lopen met een collega. In het begin leek het allemaal heel lastig, maar ik merk dat ik steeds handiger word. De groei die je doormaakt is erg leuk om van jezelf te zien."

Helemaal klaar met de schoolbanken

Een ander voorbeeld is Dion. Een jaar geleden had hij nooit verwacht dat hij nu een opleiding én baan in de elektrotechniek zou hebben. Eerst volgde hij een opleiding in de zorg, maar hij was echt helemaal klaar met de schoolbanken. Een ding wist Dion wel zeker: "Ik wil bezig zijn met mijn handen en nieuwe dingen leren door ze te doen!"



en ik mocht ook meteen aan de slag. Eigenlijk was het voor mij toen helemaal duidelijk: ik wil een overstap maken naar de techniek."

Open dagen

Via een open dag van een ROC en IW kwam Dion in aanraking met de elektrotechniek en dat voelde meteen goed. "Op de open dag was iedereen heel hartelijk. Wat mijn ouders en ik meteen merken was het feit dat de mensen van IW met enorm veel passie over hun vak spraken: ze wisten hun enthousiasme goed over te brengen. Vooral de combinatie tussen werken en leren met baangarantie was wat me meteen aansprak. Ik besloot om me aan te melden voor een meeloopdag en dat beviel meteen supergoed. De instructeurs namen uitgebreid de tijd om alles duidelijk uit te leggen

Kom naar een open dag of neem contact met ons op via 088 008 20 00 of info@iwnh.nl.

Voor data en locaties check iwnederland.nl/noord-holland

'De IW Powerbank'



Een toekomstbestendige leer-werkbaan voor jouw zoon of dochter?

Bezoek onze open dagen en kies voor de installatie- of elektrotechniek!

Heerhugowaard en Hoorn
11 mei 16:00 - 20:00

De techniek biedt enorme kansen voor de toekomst van jouw zoon of dochter! Bij IW Noord-Holland, de opleider voor installatie- en elektrotechniek, helpen wij je bij de juiste studiekeuze. Ook als hij of zij vanwege de omstandigheden een switch naar de techniek wil maken! Leren in de praktijk, een mbo-opleiding, baangarantie en uitstekende begeleiding door zowel IW als het leerbedrijf. Dat is waar we voor staan: omdat opleiden werkt!

Bel 088 008 20 00 voor meer informatie.
Mailen kan ook naar info@iwnh.nl.

Check iwnederland.nl/noord-holland

Met 10 locaties in Noord-Holland altijd dichtbij!

'Techniek heeft de toekomst!'

Artikel en advertentie in huis-aan-huis

IW Contract Onderwijs



Uw aanspreekpunten bij Contract Onderwijs:



MARTINE HAMSTRA
opleidingsadviseur

06 542 283 43
m.hamstra@iwnl.nl



WOUTER STAM
opleidingsadviseur

06 425 256 36
w.stam@iwnl.nl

2021: Een leven lang ontwikkelen staat hoog op de agenda

Contract Onderwijs heeft in 2021 niet stil gezeten. Dit zien we dan ook terug in het aantal trainingen die we op de IW locaties hebben georganiseerd, de cursisten die we hebben mogen verwelkomen en de omzet die we in 2021 hebben behaald.

We kunnen terugkijken op mooie resultaten in 2021. Maar liefst 2.439 cursisten hebben het afgelopen jaar bij IW Noord Holland een training gevolgd en/of aan een examen deelgenomen.

Op de vraag:

Hoe zou u de cursus in zijn geheel beoordelen?

Was 8,4 het algemene rapport cijfer over 2021. Hier zijn we uiteraard enorm trots op!

Ook zeker noemenswaardig;

Hoe beoordeelt u de kwaliteit van de praktijkopleider/docent?

Hier werden we beoordeeld met maar liefst een 8,8! Mooie beoordelingen, waar we mee verder kunnen in 2022.

Contract onderwijs	Doelstelling 2021	Resultaat 2021
Omzet Totaal	€ 1.263.500,00	€ 1.338.709,48

Trainingen	Doelstelling 2021	Resultaat 2021
Omzet Installatietechniek	€ 570.000,00	€ 644.864,88
Omzet Elektrotechniek	€ 150.000,00	€ 137.191,51
Omzet Koudetechniek	€ 200.000,00	€ 169.802,83
Omzet Arbo, B en R	€ 71.000,00	€ 78.317,76
Omzet Duurzame energie	€ 40.000,00	€ 100.070,50
Omzet Overige Dienstver.	€ 232.500,00	€ 210.181,01

Aantallen	Doelstelling 2021	Resultaat 2021
Cursisten Installatietechniek	965	1463
Cursisten Elektrotechniek	180	233
Cursisten Koudetechniek	200	63
Cursisten Arbo, B en R	500	441
Cursisten Duurzame energie	100	178
Cursisten Overige Dienstver.	200	61
Cursisten Praktijkexamen CO	700	801
Cursisten F-Gassen	35	30
Cursisten VCA	400	341
Cursisten BHV	25	13
Cursisten NEN	75	77
Totaal	2.145	2.439

Naast ons reguliere aanbod heeft de uitvoering van de 'NL leert door' trainingen hier een mooie bijdrage aan geleverd. We hebben het totaal beschikbare budget (€210.650,00) kunnen gebruiken om onze bedrijven kosteloos trainingen te laten volgen. Met deze trainingen hebben zij hun kennis en vaardigheden kunnen uitbreiden en updaten. Dit hebben de bedrijven enorm gewaardeerd en heeft een leven lang ontwikkelen een enorme boost gegeven. Bedrijven zijn zich steeds meer bewust dat ze hier aandacht aan moeten besteden. We gaan ons best doen om er voor te zorgen dat dit bij de bedrijven on top of mind blijft!

NL Leert door

IW mocht in 2021 uitvoering geven aan de 'NL Leert door' regeling. Dit betekent dat we onze bedrijven kosteloos trainingen hebben kunnen aanbieden. Hier hebben veel bedrijven gebruik van gemaakt, totaal hebben 174 cursisten deel kunnen nemen.

IW mag ook in 2022 weer uitvoering geven aan de 'NL Leert door' regeling en deze 11 trainingen kosteloos aanbieden. Dit fantastische nieuws is zowel via de hardcopy nieuwsbrief als onze digitale nieuwsbrief met de bedrijven gedeeld. Al een fiks aantal kandidaten heeft zich hierop ingeschreven.

Waarom NL Leert door?

Voor de toekomst van medewerkers en bedrijven is het belangrijk dat zij zich blijven ontwikkelen qua kennis, vaardigheden en ervaring. Zo blijven zij wendbaar en kunnen zij beter inspelen op de vragen uit de markt. Het doel van het pakket 'NL leert door' is dan ook om ervoor te zorgen dat de kennis en vaardigheden van medewerkers up to date blijven. Door deze regeling kunnen bedrijven, teams en medewerkers zich (blijven) ontwikkelen. Door middel van een selectie van onze technische trainingen kunnen mensen kosteloos hun kennis en vaardigheden uitbreiden en updaten.

Voor wie?

Het scholingsaanbod is er voor iedereen tussen de 18 jaar en de pensioengerechtigde leeftijd. Het maakte daarbij dus niet uit of de deelnemer in loondienst was, een flexibel contract had of werk zocht. Ook zelfstandigen en zzp'ers konden via NL leert door gebruik maken van deze kosteloze scholing.

Welke trainingen komen in aanmerking?

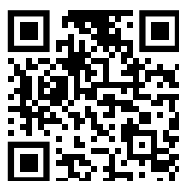
IW heeft 11 trainingen geselecteerd die zowel goed aansluiten bij de doelstelling van NL leert als bij de veel voorkomende functies binnen de technische branche. Onderstaande trainingen mag IW u kosteloos aanbieden:

Aantallen	Duur in dagen
Basis Installatietechniek	5
Basis Installatietechniek voor E monteurs	5
Basis Onderhoud Gastoestellen + Praktisch Meten	4
Basiscursus Elektrotechniek	5
Basiscursus Elektrotechniek voor W monteurs	5
MBV: monteur beveiligingsinstallaties (theorie)	4
MBV: monteur beveiligingsinstallaties (praktijk)	4
PV-systemen plaatsen, aansluiten en meten	6
Warmtepompinstallaties: Toepassing en werking i.c.m. advies op maat	3
Warmtepompinstallaties: Toepassing en werking i.c.m. installeren	3
Warmtepompinstallaties: Toepassing en werking i.c.m. waterzijdig Inregelen	3

Voor deze trainingen hebben we tot het einde van 2022 een planning gemaakt. Uiteraard kunnen we een gelimiteerd aantal cursussen kosteloos aanbieden. Het is dan ook zaak om snel te reageren!

Heeft u interesse?

Ga dan snel naar onze website en meld uzelf en/of uw medewerkers aan: iwnederland.nl/nl-leert-door/



Evaluaties



'Zeer goede uitleg door een vakbekwame opleider met veel praktijkervaring.'

'Duidelijke uitleg, doelgericht en de praktijk ruimte zit alles in dus top! Instructeur legt alles goed uit en neemt de tijd voor vragen.'

'Ik heb super veel geleerd genoeg pauzes gehad waardoor we scherp bleven en af en toe een grapje tussendoor kon ook geen kwaad.'

'Heel erg leuke gemotiveerde docenten, praktische opdrachten erg nuttig, goede opbouw (stapgewijs stukje moeilijker maar je blijft in controle). Geboden maatwerk en persoonlijke benadering vond ik heel erg goed.'

'Mooie balans tussen theorie en praktijk.'

'Goede sfeer, begeleiding en geduld'

'Een hele fijne cursus dag met een top leraar! Hele goeie energie in de klas!'

'Een man met passie voor het vak. Zo moeten er meer zijn.'

Overzicht monteurs in opleiding (IW-ers)



2021

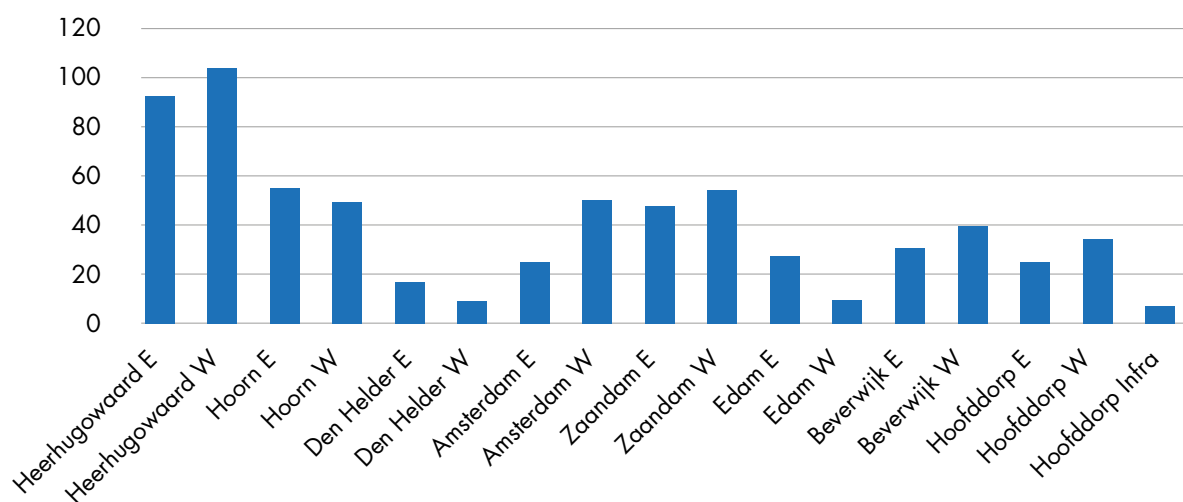
Instroom leerlingen	300
Gem. aantal leerlingen	656
Voortijdige uitval	17,9%
Gediplomeerden	177

In 2021 zijn er 300 MIO's ingestroomd in de opleidingen ten opzichte van 241 in 2020. De promotieactiviteiten zijn geïntensiveerd door het instellen van teams 'werving & promotie' en de online wervingscampagnes zullen worden uitgebreid.

In 2021 zijn 177 diploma's behaald.

Onderstaande grafiek geeft het aantal IW-ers weer, verdeeld over de locaties en opleidingsrichting.

Aantal IW-ers per locatie en afdeling



IW Noord-Holland was in 2021 georganiseerd in 2 districten.

Districtsindeling:

Locaties Noord: Heerhugowaard, Beverwijk, Hoorn, Den Helder.

Locaties Zuid: Amsterdam locatie Westpoort, Amsterdam locatie koudetechniek, Hoofddorp, Zaanam en Edam.

Het aantal IW'ers is als volgt verdeeld over de districten:

Omschrijving	Noord	Zuid	Totaal
MIO's in dienst op 1-1- 2021	391	297	688
Instroom bbl 2021	171	129	300
Uitstroom bbl 2021	172	148	320
Totaal IW-ers in dienst op 31-12-2021	390	278	668

De vraag van bedrijven naar vakmensen van de vakdisciplines Elektrotechniek en Installatietechniek is groot. Het is daarom belangrijk voor beide disciplines voldoende IW'ers te werven en op te leiden.

Bij IW Noord-Holland volgt 53% van de IW'ers een opleiding installatietechniek en 47% elektrotechniek. Bijna 1,5% van de IW'ers is vrouwelijk en dat ligt nog onder de doelstelling van 4%.

Verhouding per vakgebied	Noord	Zuid	Totaal
bbl Installatietechniek Man	196	147	343
bbl Elektrotechniek Man	187	126	313
bbl Installatietechniek Vrouw	2	3	5
bbl Elektrotechniek Vrouw	5	2	7
Totaal	390	278	668



interflow



STORING
URGENT



STORING
NIET URGENT



NACHTBEDRIJF



INTERVENTIE
BEDIEND



BRANDSTURING
BMC



RESET

Kwaliteit, Gezondheid, Milieu



Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim komt voor 2021 uit op 5,9%. Dit percentage komt deels voort uit de coronapandemie waarbij - net als bij andere organisaties - vele MIO's en vaste medewerkers besmet zijn geweest met Covid-19. Daarnaast zijn er een aantal langdurige dossiers die zwaar op het verzuim drukken.

Ongevalsrapportage

In 2021 hebben er 42 ongevallen plaatsgevonden met verzuim tot gevolg. In totaliteit hebben deze ongevallen in 2021 tot 179 verzuimdagen geleid. De meeste van deze ongevallen komen voort uit onachtzaamheid en/of beperkt gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Mede door de preventieve maatregelen op onder andere het gebied van voorlichting en versterken van het veiligheidsbewustzijn, is het aantal ongevallen in 2021 >10% gedaald. Voor 2022 staat het terugdringen van het aantal ongevallen en daarmee de samenhangende IF-rate opnieuw hoog op de agenda. Het doel is om het veiligheidsbewustzijn verder te ontwikkelen.

Preventief medisch onderzoek

In juli 2021 heeft er een collectief preventief medisch onderzoek (PMO) plaatsgevonden. Dit PMO werd als volgt ingezet:

- Door 50 vaste medewerkers (76,9%) zijn er (anonieme) vragensets ingevuld. Aanvullend is de mogelijkheid geboden om een spreekuur bij te wonen met een vitaliteitscoach of arts.
- De monteurs in opleiding (MIO's) zijn uitgenodigd om een bezoek te brengen aan een arts voor een preventief onderzoek.
- 50 medewerkers, zowel de vaste medewerkers als de MIO's hebben voor een spreekuur gekozen (7%).

Opvolging fysieke testen

Uit de fysieke testen kwamen geen collectieve aandachtspunten waar we als IW op kunnen anticiperen. Individueel kunnen de medewerkers verder met de tips die ze van de arts/vitaliteitscoach hebben gekregen.

Opvolging vragensets

De verhoudingen tussen leidinggevende en medewerkers onderling worden over het algemeen positief ervaren. Ook de afwisseling in werk en ruimte voor eigen inbreng scoorde hoog. Ook scoort IW hoog op de leermogelijkheden en zelfstandig werken. Er is veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en groei. Het werktempo en de hoeveelheden werk worden als stijgend ervaren in de afgelopen tijd. De leidinggevendenden gaan hierover in gesprek met de teams en medewerkers. Dit onderdeel krijgt een prominente plek in de gesprekscyclus.

De mentale belasting is lager dan de benchmark, dat is positief. De emotionele belasting daarentegen is hoger. Opvallend is dat dit met name speelt bij de mannen die langer dan 10 jaar in dienst zijn. 18,0% van de medewerkers geeft aan hinderlijke stress te ervaren. Langdurig hinderlijke stress is een

voorspeller van mentaal verzuim. Zowel de manager als de medewerker zelf spelen hierbij een belangrijke rol. Zo kan het tijdig signaleren en inzetten van de juiste begeleiding mogelijk langdurig verzuim voorkomen.

Ook bij laatstgenoemde groep is het werkvermogen lager. Dit komt overeen met de verwachtingen ten aanzien van werknemers die wat ouder worden. Het is belangrijk dat IW duurzame inzetbaarheid goed op de kaart zet zodat medewerkers zo goed en gemotiveerd mogelijk hun werk kunnen blijven doen.

Providerboog

De tip die IW meekreeg is het onder de aandacht brengen van een providerboog. Om de gezondheid en het welzijn van medewerkers te bevorderen laten we ons bijstaan door deskundigen die in de providerboog zijn weergegeven. Deze providerboog wordt opgenomen in het arbobeleidsplan en handboek Arbeidsvoorwaarden.

Ontwikkelingen voor 2022

1. Het terugdringen van het verzuim.

De doelstelling staat op <4.2%. In verband met Covid is dit niet haalbaar. Voor 2022 stellen we deze bij naar <5,2 %. De volgende acties zijn inmiddels uitgezet:

- Met een werkgroep ziekteverzuim bedenken we instrumenten om het verzuim te verlagen;
- Met de komst van een nieuwe bedrijfsarts proberen we daadkrachtiger te sturen op re-integratie inspanningen. De bedrijfsarts wordt sneller na een ziekmelding ingezet;
- Met de komst van een arbeidsdeskundige proberen we meer sturing te geven aan het frequente en complexe verzuim;
- Aanvullend beleid ontwikkelen om werkdruk en stress eerder te signaleren en terug te dringen.

2. Het verlagen van het aantal bedrijfsongevallen IF < 20;

3. Vergroten van het veiligheids- en gezondheidsbewustzijn bij de monteurs in opleiding.

Middelen die hiervoor ingezet worden zijn onder andere:

- Elke monteur in opleiding woont bij IW de dagelijkse '10 minutes of safety' bij;
- Het toepassen van diverse toolboxes (minimaal 4 x per jaar) voor monteurs in opleiding en het ontwikkelen van toolboxes voor de vaste medewerkers;
- Dagelijks afspelen van de nieuwe veiligheidsfilm in de werkplaats;
- Het 2x per jaar uitbrengen en verzenden van een nieuwsflash (hardcopy) waarin arbo centraal staat.

4. Duurzame inzetbaarheid vaste medewerker vergroten. Dit doen we onder andere door:

- Bijscholing;
- Aanvullend beleid ontwikkelen om werkdruk en stress eerder te signaleren en terug te dringen.

5. Het maandelijks monitoren van plaatsingsovereenkomsten op het gebied van tijdigheid, volledigheid en opvolging;

6. Digitaliseren van register gevaarlijke stoffen;

7. Herzien RI&E's en actualiseren van het plan van aanpak.



Financieel Jaarverslag Toelichting op de cijfers



Algemeen

Het boekjaar 2021 is afgesloten met een resultaat vóór belastingen en vóór korting achteraf van € 1.084.000, tegenover een resultaat in 2020 van € 306.000.

Ondanks dit goede resultaat moeten we ons richten op de nog steeds afnemende aantallen monteurs in opleiding. Wij streven ernaar om in 2022 en 2023 het tij te kunnen keren door vergroten van de instroom en het behoud van monteurs in opleiding (MIO's).

Omzet (afname € 940.000)

De afname van de omzet is het gevolg van het afnemend aantal MIO's. Ondanks een goede instroom was er eveneens veel uitstroom in 2021, waardoor het aantal MIO's afnam met 36 op FTE basis. Mede hierdoor daalden de productieve uren met 50.000.

Personeelskosten (afname € 1.717.000)

Een gevolg van het afgenomen aantal MIO's is dat de personeelskosten eveneens afnamen. Daarnaast werd vanuit de Subsidie Praktijkleren € 929.000 meer ontvangen ten opzichte van 2020. Door de regering is extra middelen beschikbaar gesteld voor de Techniek, waardoor bij een volledig schooljaar het maximum subsidiebedrag van € 2.700 per leerling kon worden gedeclareerd. Vanuit het project "Nederland Leert Door" kon een bedrag van € 54.000 tegemoet worden gezien. Als gevolg van de cao verhoging van 1 maart 2021 van € 0,93% namen de personeelslasten toe.

Afschrijvingen (afname € 18.500)

De afschrijvingen zijn afgenomen doordat inventaris van 2016 inmiddels geheel is afgeschreven.

Huisvestingskosten (toename € 14.400)

Onder andere als gevolg van indexatie namen de huisvestingskosten toe. Eind 2021 en begin 2022 is de praktijklocatie van Heerhugowaard verbouwd. De kosten van deze verbouwing zijn gefinancierd vanuit het project DUDOC XP (een RIF subsidie project). Een project dat gezamenlijk met het Horizon College, Espeq, Tetrix en IW Noord-Holland wordt uitgevoerd.

Inventariskosten (afname € 23.000)

Van de inventariskosten kon eveneens een deel worden gedeclareerd bij het project DUDOC XP, waardoor de kosten voor deze post eveneens een daling te zien geeft.

Opleidingskosten (afname € 16.500)

De afname van de opleidingskosten is te verklaren door het afnemend aantal MIO's in 2021. Als tegemoetkoming voor de Coronagevolgen is door de regering besloten het wettelijke cursusgeld over 2021-2022 te verlagen met 50%. Hierdoor werd een besparing gerealiseerd van € 57.000. Onder andere voor trainingsfaciliteiten ten behoeve van de CO certificering zijn in de praktijklocaties materialen aangeschaft, waardoor de opleidingskosten toenamen met circa € 40.000.

Verkoopkosten (toename € 67.000)

Doordat het houden van fysiek open huis als gevolg van de Coronamaatregelen niet of verminderd mogelijk was bleef de instroom in 2020 van nieuwe MIO's achter. IW Noord-Holland heeft daarom in 2021 een grote reclamecampagne gehouden.

Algemene kosten (afname € 2.000)

De algemene kosten namen toe door een hogere bijdrage aan de landelijke koepel IW Nederland. De automatiseringskosten namen onder meer af doordat in 2020 extra kosten waren gemaakt ter optimalisatie van het Wifi systeem. Door minder MIO's namen de kosten van het systeem De Praktijkmonitor af.

Winst- en verliesrekening



	2021	2020
Opbrengsten		
Gefactureerde omzet	19.662.733	20.603.803
Toekenning korting achteraf	<u>-637.892</u>	<u>-306.217</u>
	19.024.841	20.297.586
Overige opbrengsten	<u>84.518</u>	<u>62.626</u>
	19.109.359	20.360.212
Kosten		
Personeelskosten (minus subsidies)	16.191.672	17.909.066
Afschrijvingen materiële vaste activa	51.327	69.916
Huisvestingskosten	679.538	665.084
Inventariskosten	45.260	68.538
Opleidingskosten	759.708	776.286
Autokosten	216.782	218.919
Verkoopkosten	162.836	95.211
Algemene kosten	<u>507.671</u>	<u>509.534</u>
Totaal kosten	18.614.794	20.312.554
Bedrijfsresultaat	494.565	47.658
Financiële baten en lasten		
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	14.278	8.518
Rentelasten en soortgelijke kosten	<u>-62.281</u>	<u>-58.136</u>
	-48.003	-49.618
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening voor belastingen	446.562	-1.960
Belastingen over resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	<u>-88.045</u>	<u>1.960</u>
Resultaat na belastingen	358.517	-

Balans



ACTIVA **31-12-2021** **31-12-2020****Materiële vaste activa**

Verbouwingen	98.090	132.865
Inventaris	19.630	28.060
Vervoermiddelen	22.212	25.445
	139.932	186.370

Financiële vaste activa

Ledenrekening Salo	96.295	75.942
--------------------	---------------	---------------

Vorderingen

Debiteuren	1.501.324	1.222.508
Rekening courant	535.900	1.711.883
Belastingen en premies		
Sociale verzekeringen	118.223	86.598
Overige vorderingen	1.480.683	980.936
	3.636.130	4.001.925

Liquide middelen	3.599.430	2.413.949
------------------	------------------	------------------

Balans totaal	7.471.787	6.678.186
----------------------	------------------	------------------

PASSIVA **31-12-2021** **31-12-2020****Eigen vermogen**

Geplaatst kapitaal	18.000	18.000
Overige reserves	1.411.880	1.053.363
	1.429.880	1.071.363

Langlopende schulden

Achtergestelde leningen	3.398.261	3.270.751
-------------------------	------------------	------------------

Kortlopende schulden

Schulden aan leveranciers	281.530	122.371
Rekening courant	1.584	-
Belastingen en premies		
Sociale verzekeringen	352.216	516.439
Overige schulden	2.008.316	1.697.262
	2.643.646	2.336.072

Balans totaal	7.471.787	6.678.186
----------------------	------------------	------------------

Participanten toegetreden bedrijven en uitgetreden bedrijven



Toegetreden Participanten 2021

Alfatech Technische Aanneming B.V.	Amersfoort
Allround Pomptechniek BV	Akersloot
Bloemendaal Installatie	Heemskerk
C-Mark BV	Deventer
Danny Mulder Installaties	Alkmaar
Elektrotechnisch bureau Homan B.V.	Mijdrecht
Hercules Installatie	Stompvoren
HMS Elektrotechniek	Beets
Houtenbos Installatie	Bergen
Installatiebedrijf Schrijver BV	Noord Scharwoude
Iterzon Elektrotechniek	Vijfhuizen
K&L Solutions BV	Lijnden
KLC Installatietechniek	Beverwijk
Klaver Giant Solar Systems BV	Obdam
Kramer Airservice BV	Nieuwe Niedorp
Loodgietersbedrijf Anthony Wiegand BV	Sandpoort-Noord
Nick Martens Elektrotechniek	Castricum
Pro-Airco BV	Lisse
Sjaak van Grieken Installatietechniek	Breezand
Techmate BV	Amsterdam
Thysan Elektrotechniek	IJmuiden
Toekomst Techniek BV	Alkmaar
Totaal Ventilatie-techniek	Haarlem
Unica Building Projects Noord West	Amsterdam
Van der Ham Installatietechniek BV	Beverwijk
Vledder Installatietechniek	Heemskerk
Warmte Diensten	Haarlem
Witte Uitgeest Installatietechniek BV	Uitgeest
WMP-Tech	Hillegom

Uitgetreden Participanten 2021

Adaptive Services BV	Haarlem
Alfatech Technische Aanneming BV	Amersfoort
Beveiliging Kennemerland	Haarlem
BLK Projects BV	Amsterdam
Breman	Haarlem
Bron Installatietechniek	Heerhugowaard
De Groot Installatietechnik	Emmen
Firma Hobie	Noord-Scharwoude
Gebr Kruijt	Koog aan de Zaan
GJK	Vijfhuizen
Haarlem Dakopbouw BV	Haarlem
H.P. Schouten	Hillegom
Installatiebedrijf Zimmer	De Rijp
Koos Rood Witgoedsspecialist	Heerhugowaard
Kramer Airservices	Nieuwe Niedorp
Loghies Renovatie en Onderhoud BV	Beverwijk
Loodgietersbedrijf Glorie	Stompvoren
Loodgietersbedrijf Zeezon	Amsterdam
M.E.C.	Castricum
Meyn Food Processing	Oostzaan
Peterson ETIB	Amsterdam
Renewable Energy Products	Koog aan de Zaan
Slijkerman Installatietechnik	Heerhugowaard
Techn. Buro Erkamp	Alkmaar
TIB J. Hoffer	Zwaagdijk
Van Dalen Installatietechnik	Amsterdam
Vastbouw Oost BV	Rijswijk
WMP-Tech	Hillegom





www.iwnederland.nl



IW Noord-Holland

W.M. Dudokweg 66
1703 DC Heerhugowaard

Postbus 343
1700 AH Heerhugowaard

Tel: 088 008 20 00

E-mail: info@iwnh.nl