

Jaarverslag 2022

IW Zuid-Holland



IW

Omdat opleiden werkt!

*In techniek zit toekomst
en ik ben die toekomst !
Hari wāheke*

Voorwoord



Cor van den Heuvel
Directeur
IW Zuid-Holland



Dennis Roomer
Voorzitter bestuur
IW Zuid-Holland

Het opstellen van het jaarverslag doorloopt een proces, van concept naar definitief en, in ieder geval bij ons, vormt het zich in de tijd. Het eerste moment van opstellen van het concept jaarverslag 2022 is het moment waar we net bijkomen van de aardbevingen in Turkije en Syrië, waar vele slachtoffers zijn gevallen en de ontredde groot is. Maar ook de onzinnige oorlog in Oekraïne die een jaar aan de gang is, heftiger en zonder nog enig zicht op het einde daarvan. Een oorlog die de wereld, Europa en dus ook ons in zijn greep heeft. Een gebeurtenis met veel impact: leed en vele onzinnige slachtoffers (aan beide zijden) die vooral de bevolking van Oekraïne raakt. Een energiecrisis en hoge inflatie is wat voornamelijk ons direct raakt. Dat valt natuurlijk in het niet bij de oorlog, maar heeft dagelijks impact op het functioneren van ons land, de bevolking en dus de BV Nederland.

Nu de laatste hand leggende aan het jaarverslag 2022, van concept naar definitief, zien we dat de hogere energieprijzen meer naar normaal zijn teruggekeerd, de inflatie dalende is, maar nog steeds hoog, de rente (blijft) stijgen en grote dossiers die ons land in zijn greep houdt maar niet opgelost worden. Een mix van invloeden waar we geen tot weinig grip op hebben en dus ook niet weten waar het eindigt, met als klap op de vuurpijl: de val het kabinet Rutte 4 (08 juli 2023).

Wat we wel weten is dat de vraag naar gekwalificeerd personeel onverminderd hoog blijft. Dit niet alleen in onze branche, maar in heel BV Nederland. Signalen dat er groei is in de techniekeuze op het vmbo en dat er na jaren daling van techniek instroom naar het MBO (18% over de laatste 4 jaar) weer een opwaartse beweging is. Dat is mooi en moeten we op doorpakken. We zien hier voor IW een belangrijke en blijvende grote rol weggelegd om, als dé praktijkopleider voor de technische installatiebranche, dit uit te nutten en een hogere instroom te realiseren.

Visie 2021 – 2024

Invulling geven aan onze visie 'het zijn van de beste opleider voor de technische installatiebranche', ontwikkelt zich in de gewenste richting. We zijn gefocust op wat we als TEAM willen bereiken. Het werken aan een stabiele organisatie, gericht zijn op de toekomst en wendbaar blijven krijgt steeds meer vorm.

Weerstandsvermogen

We hebben onze reserves aangevuld en de locatie Rotterdam hypotheek vrijgemaakt, waardoor ons weerstandsvermogen is toegenomen.

Onze bijdrage

Onze bijdrage blijft onveranderd. Als IW zullen wij blijven bijdragen aan een Nederland dat klaar is voor morgen. De vraag naar technisch personeel blijft hoog. Invulling geven aan de vraag is uitdagend, maar niet onoverkomelijk. Het komen tot nieuwe instroom vraag nieuwe manier van denken en handelen. Er wordt beroep gedaan op creativiteit, zonder realiteit uit het oog te verliezen. Als IW, in het geheel en als IW Zuid-Holland, slagen we erin te komen tot gewenste instroom met de juiste kwalificatie en niet alleen de handjes.

Cor van den Heuvel en Dennis Roomer



iw
Omdat opleiden

RIDGID

Inhoud

Voorwoord	2
Ontwikkelingen	6
Doelstellingen 2022	8
Organogram 2022	10
Opleidingsstructuur	11
Vaste medewerkers IW Zuid-Holland	12
Locaties IW Zuid-Holland	13
Monteurs in Opleiding	13
Contract Onderwijs in de praktijk	15
KAM V&G	15
Terugblik 2022	15
Covid-19	15
Constante aandacht voor veiligheid	15
RI&E en Plan van Aanpak	16
Resultaten 2022 ziekteverzuim en ongevallen	16
Doelstellingen 2023	17
IW Zuid-Holland Financieel jaarverslag	18
Balans IW Zuid-Holland 2022	18
Winst en verliesrekening 2022	20
Toelichting op de cijfers	22
Verwachtingen 2023	23
Doelstellingen 2023	23

Ontwikkelingen



Het blijven volgen van de ontwikkelingen, in de wereld maar zeker ook op lokaal niveau, vraagt een actieve houding van ondernemend Nederland. De wendbaarheid van organisaties wordt op dit moment op de proef gesteld. Kijkend naar onze activiteiten gaan wij er als IW Zuid-Holland vanuit dat de vraag naar technisch geschoold personeel aanblijft. Hoe lang deze vraag aanblijft en de aantallen is lastig te voorspellen, dit mede gezien de moeizame besluitvormingstrajecten die er lopen waardoor bouwprojecten uitgesteld worden. We zijn niet somber, in tegendeel, maar we moeten wel scherp blijven.

De strategie zoals door onze organisatie ingezet ligt nog steeds op koers, hier varen we dan ook op en zullen bijstellen daar waar nodig en gewenst. De strategische keuzes voor 2021 - 2024 zijn er volledig op gericht om invulling te kunnen geven aan de marktvrage. We blijven daarbij het vliegwiel en ketenpartner zijn in de regio.



Doelstellingen 2022



Als organisatie hebben we ook 2022 goed doorlopen. De instroom in de pijler Praktijkopleiden (thans Leren & Werken) was in lijn met de begroting en hebben we met de pijler Contract Onderwijs (thans Training & Advies) een mooie groei door kunnen maken: leven lang ontwikkelen zit in de lift. Met de pijler WorkForce (thans Switch & Werk) zijn we in staat geweest mooie en succesvolle trajecten te doen binnen het Leer Werk Akkoord en Nieuwe Energie voor Bouw en Techniek en hebben we nieuwe instroom al vast kunnen houden (en aan het werk) voor de start van het schooljaar. Binnen alle pijlers resultaat gehaald waar we op gestuurd hebben.

Het ziekteverzuim onder de Monteurs in Opleiding is een van de zaken die we nog niet onder controle hebben gekregen. Het ziekteverzuim is lager dan voorgaand jaar, echter wel hoger dan we voor ogen hadden. Was het in het voorgaande jaar nog grotendeels te wijten aan covid-19, nu meer kortstondig ziekteverzuim (hogere frequentie) en langdurig ziekteverzuim vanwege ongevallen met lange doorlooptijd tot herstel. Het aantal ongevallen met uitval is wel gedaald.

Het financieel resultaat is prima, zie financieel jaarverslag verder in dit verslag.

Doelstellingen 2022

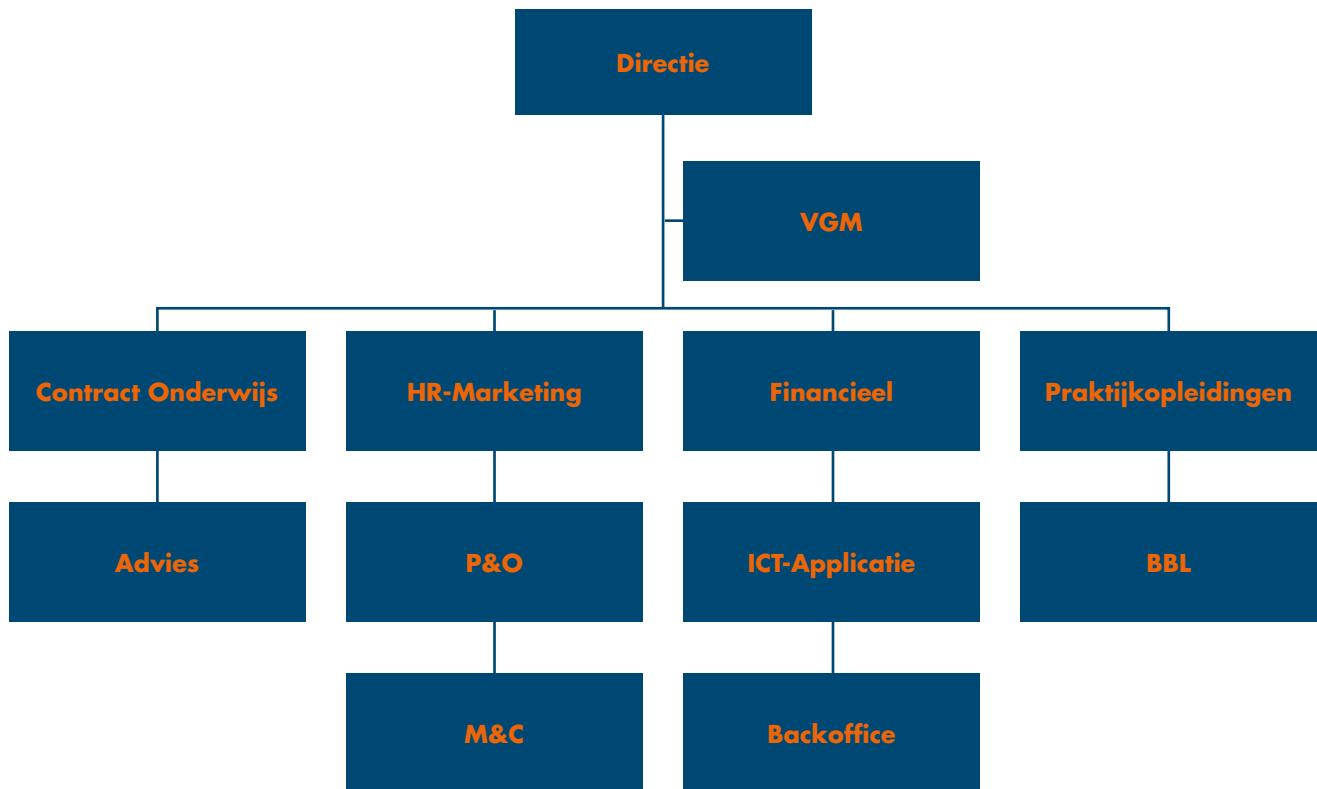
- Verder terugdringen van het ziekteverzuim (Monteurs in Opleiding) naar 4,5% (6,62%)
- Huis op orde: missie, visie en strategie en organisatie
- () resultaat 2022



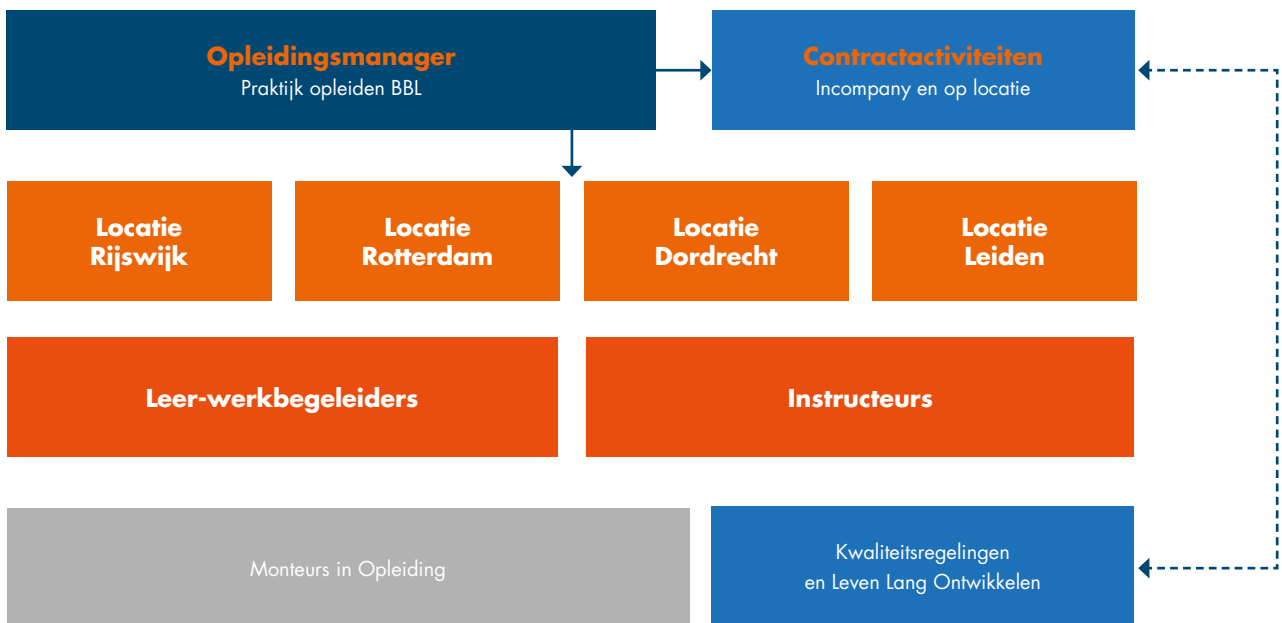
Organogram en opleidingsstructuur



Organogram 2022



Opleidingsstructuur



Vaste medewerkers



Omdat
oplossen
werkt!

De organisatie IW Zuid-Holland bestaat uit Directie, Financiën, Opleiden, HR-marketing, Leer-werk-begeleiders, Instructeurs en Medewerkers backoffice. Als organisatie leggen wij verantwoording af aan het bestuur van de Stichting IW Zuid-Holland, welke bestaat uit 6 bestuursleden. De organisatie telt eind 2022 20 medewerkers (staf).

Om aansluiting te houden bij de marktveranderingen en invulling te kunnen geven aan onze strategie is in Q4 2022 besloten een organisatieaanpassing door te voeren, welke we in 2023 in fasen zullen doorvoeren. Onderstaand de aantallen en verdeling M/V van onze medewerkers zoals in 2022 van toepassing was.



Locaties IW Zuid-Holland

Onze medewerkers bedienen de monteurs in opleiding, leerbedrijven en stakeholders vanuit de bekende locaties in Rijswijk, Rotterdam, Dordrecht en Leiden. Onze locaties wordt doorlopend gemoderniseerd en aangepast om aansluiting met de marktinnovaties te blijven houden. Natuurlijk zijn er vaste basiselementen die gehandhaafd blijven, maar wel up-to-date gehouden worden en werken we er naartoe om de disciplines E en W dichterbij elkaar te laten opereren.

Mooi te melden is dat er in 2022 gesprekken gestart zijn om te komen tot samenwerking met de Bouwacademie Groene Hart en er op basis van deze gesprekken besloten is om in 2023 invulling te gaan geven aan de activiteiten van IW Zuid-Holland binnen de Bouwacademie, waardoor niet alleen E & W bij elkaar komt maar ook bouw. Met deze 5e praktijklocatie zijn we in staat onze huidige en toekomstige participanten in het Groene Hart nog beter bedienen.

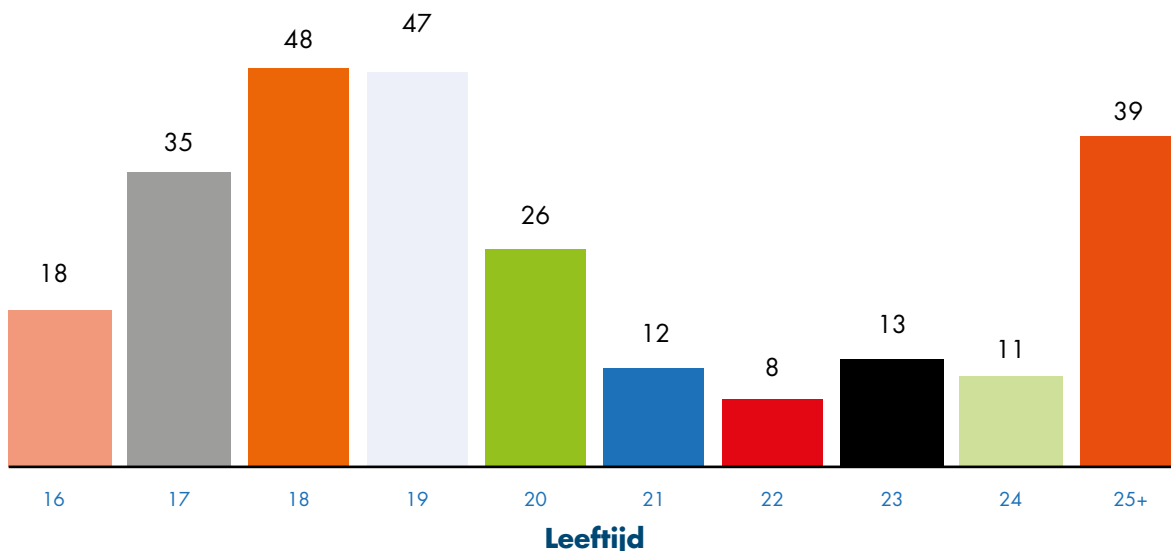


Monteurs in Opleiding

Van onze organisatie mag verwacht worden dat wij al onze kernkwaliteiten 'onze specifieke sterktes' inzetten om de markt te voorzien van toekomstig vakbekwaam personeel, maar meer nog om de aangesloten leerbedrijven en de monteurs in opleiding perspectief te bieden. Om te komen tot het voorzien van vakbekwaam personeel voor de Technische Installatiebranche hebben we als IW onze visie op praktijkopleiden geëvalueerd en verder aangescherpt en zetten we in op 3 fasen, te weten: Fit to Start, Fit to Work en Academy, waarbij we binnen Fit to Start ons richten op het werk gereed maken, bij Fit to Work op basis leggen en ontwikkelen vakmanschap en bij Academy op verdiepen en specialiseren.

Als we kijken naar de instroom zien we dat de leeftijdsmix verandert. Dit is niet nieuw, we zien een aantal jaren dat de aantallen vanaf 21 jaar en ouder toenemen.

Absolute aantallen MIO met BBL per leeftijd | 2022



Contract Onderwijs in de praktijk

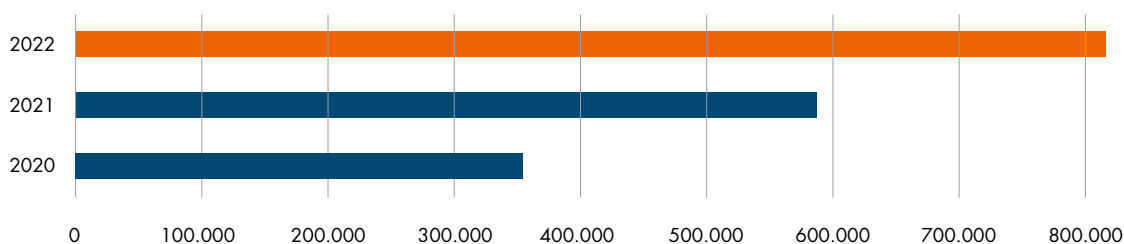
Leven Lang Ontwikkelen staat bij velen hoog op de prioriteitenlijst. Naast de persoonlijke ontwikkelingen die medewerkers zelf willen doormaken, zien we ook dat nieuwe innovaties vragen om doorontwikkeling, evenals de stappen die gezet worden in relatie tot de energietransitie. Ook Vakmanschap CO certificering blijft in een constante flow de agenda's vullen en zien we een toename aan voorbereidende praktijktrainingen voorafgaande aan het praktijkexamen. De certificeringsregeling waterzijdig inregelen blijft achter, ondanks dat er sinds maart 2020 een verplichting geldt (woningen).

De subsidieregeling NL Leert Door heeft zeker een positieve bijdrage geleverd aan het aantal scholingstrajecten.

Omzet contractonderwijs;

- 2020: 358.000 euro (impact covid)
- 2021: 585.000 euro
- 2022: 819.000 euro

2020	2021	2022
€ 358.000	€ 585.000	€ 819.000



KAM | V&G

Terugblik 2022

Het jaar 2022 was een enerverend jaar. Ook voor IW Zuid-Holland gold dat COVID-19 nog volop op het netvlies stond. Er is een constante focus geweest hoe we de continuïteit van onze organisatie konden borgen. Naast COVID-19 is er veel aandacht besteed door onze Preventiemedewerker, Instructeurs en Leer- werkbegeleiders aan ongevallen, en dan met name hoe deze te voorkomen. Een gebied wat constante aandacht vraagt en waar we naast instructies, toolboxen, 10-minutes-of-safety, inzet Pbm's en ongevallenanalyses ons richten op bewustwording. We hebben daarom gekozen om een adaptief leerprogramma op te zetten, waar we middels een interactieve webapplicatie (HUB) in kunnen zetten op de beleving van de gebruiker.

Covid-19

We zijn in 2022 begonnen met een verhoogd ziekteverzuim (of gerelateerde afwezigheid) vanwege de Omikron-variant bij onze monteurs in opleiding. Een uitval waar we geen rekening mee gehouden hadden en die lang door heeft gelopen. Pas begin 3e kwartaal 2022 was er stabiliteit zichtbaar en keerde we enigszins terug naar normaal. Voor de continuïteit van onze bedrijfsvoering in relatie tot Covid-19 hebben we continu gekeken naar de mogelijkheden hoe we onze medewerkers, binnen wat vanuit de overheid is toegestaan, veilig en acceptabel konden inzetten.

In de beginfase (2020) van COVID-19 zijn er middels een Taak Risico Analyse (TRA) risico's en mogelijke reductiemaatregelen in kaart gebracht. Per locatie is het maximum aantal bezoekers naar beneden bijgesteld, zijn er looproutes vastgelegd, mondkapjes + hygiënische handverzorgingsmiddelen ter beschikking gesteld en hebben we duidelijke instructies aangebracht, waarbij we ons gericht hebben naar de voorschriften vanuit de Overheid. Voor de stafmedewerkers is de mogelijkheid geboden om thuis te werken (daar waar mogelijk). Gedurende de gehele COVID-19 periode hebben we ons aangepast daar waar gewenst en noodzakelijk. In mei 2022 zijn de laatste maatregelen vervallen en is er geen sprake meer van een pandemie. Als organisatie blijven we in de hygiënemaatregelen volharden, staan we daar waar nodig of gewenst thuiswerken toe en passen we ons aan om een veilige en acceptabele werkomgeving te behouden.

Constante aandacht voor veiligheid

Onze monteurs in opleiding hebben afgelopen jaar minimaal 4 toolboxen ontvangen en heeft er tijdens iedere praktijkdag een 10-minutes-of-safety plaatsgevonden. Dit op basis van actualiteiten en gebeurtenissen die hebben plaatsgevonden. We hebben hier extra aandacht aan geschonken om verslapping te voorkomen. De Preventiemedewerker heeft hier een controlerende rol in gehad, wat opgenomen is in een jaarplanningen.

Daarnaast hebben we op 5 september 2022 het adaptieve leerprogramma operationeel gemaakt, waar bij iedere Monteur in Opleiding een app (HUB) is geplaatst op de smartphone, waardoor actieve en gerichte benadering kan plaatsvinden en we ons kunnen blijven richten op bewustwording. Op managementniveau besteden we maandelijks in het MT-overleg, als vast agendapunt en waar de Preventiemedewerker inbreng in heeft, aandacht aan veilig werken en veilige werkomgeving.

RI&E en Plan van Aanpak

In 2021 (23 maart) is er door Arbode een algehele RI&E gehouden. Op basis van de uitkomst heeft er een optimalisatie van Plan van Aanpak plaatsgevonden. Het Plan van Aanpak is een dynamisch document waar gedurende het jaar acties zullen bijkomen, daar waar nodig en van toepassing.

De acties die onder andere gedurende 2022 zijn uitgevoerd zijn:

- Digitaliseren van register gevaarlijke stoffen (stoffenmanager);
- Opstellen hernieuwde BHV-plannen voor locaties Zuid-Holland;
- Aanwijzingen BHV;
- Up-to-date houden van COVID-19 protocollen.

Resultaten 2022 ziekteverzuim en ongevallen

Het ziekteverzuim kent 2 separate doelgroepen, te weten: Staf en Monteur in Opleiding.

Staf

Het ziekteverzuim bij onze stafmedewerkers is doorgaans zeer laag, <1%, en daarmee onder controle, echter hebben we vanwege door langdurig uitval van enkele medewerkers een stijging gezien naar een percentage van 4,06%.

Monteur in Opleiding

Het ziekteverzuim bij de Monteurs in Opleiding laat een ander beeld zien. Doelstelling voor 2022 lag op 4,5%, echter de realisatie lag rond de 7 (6,91%). De doelstelling om ziekteverzuim terug te dringen is dus niet gelukt. Oorzaken liggen in verzuim die COVID-19 gerelateerd zijn, waarbij er onzekerheid heerst in hoeverre er daadwerkelijk sprake is van directe uitval door COVID-19. Maar ook ongevallen spelen een grote rol bij verhoogd ziekteverzuim. Het aantal ongevallen is ten opzichte van het voorgaande jaar gedaald, echter de uitval in dagen is toegenomen. Er is sprake van meer ongevallen met langdurige uitval.

Ongevallen en Incidenten

De meeste ongevallen komen net als voorgaande jaren voort uit onachtzaamheid, met als gevolg struikelen, vallen, misstappen e.d. Met de HUB hopen we stappen te maken om te komen tot bewustwording waarmee het aantal ongevallen en de ernst van de ongevallen kunnen terugdringen. De HUB is een slechts een hulpmiddel die we als IW Zuid-Holland inzetten. Als formele werkgever zijn we verantwoordelijk, echter het meeste effect kunnen we halen samen met de inzet van de materiele werkgever (het leer- werkbedrijf).

	2022	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
Bijna ongeval (A)		0	0	0	0
Ongeval zonder letsel (B)		2	1	0	0
Ongeval met letsel ≤1 dag verzuim (C)		1	0	0	2
Ongeval met letsel en verzuim >1 dag (C)		4	3	4	2
Ongeval met blijvend letsel en verzuim (D)		0	0	0	0
Dodelijk ongeval (E)		0	0	0	0

Oorzaak ongeval meldingen 2022

Geen of onvoldoende gebruik PBM	0
Onachtzaamheid	2
Struikelen en vallen	3
Snijgereedschap	2
Te zwaar tillen en/ of verkeerde houding	0
Klimmateriaal	4
Beknelling	2

Doelstellingen 2023

Ieder jaar scherpt IW Zuid-Holland bestaande doelstellingen aan om te komen tot veilig werken en hebben van een veilige werkomgeving. Daar waar nodig voegen we nieuwe doelstellingen toe of brengen we verbeteringen aan in bestaande processen. Doelstellingen 2023 (en verder);

- Terugdringen ziekteverzuim bij MIO naar <4,5%;
- Verlagen aantal bedrijfsongevallen: IF-rate <20;
- Vergroten veiligheidsbewustzijn bij de MIO;
 - Doorontwikkelen van de HUB + betrekken leer- werkbedrijven;
 - Effectievere inzet 10-minutes-of-safety en de Toolboxen;
 - Oefenen met gedrag op basis van films + kaartspel (Hub Creations);
 - Extra aandacht tijdens evaluatiemomenten op werklocaties.
- Vast thema in IW-magazine (2 keer per jaar) voor participanten;
- Duurzame inzetbaarheid medewerkers vergroten;
- BHV beleid en uitvoering daarvan;
- Medewerkers Tevredenheid Onderzoek bij MIO en Staf;
- Herzien en actualiseren RI&E.



Balans 2022



Geconsolideerde balans
per 31 december 2022
(voor resultaatbestemming)

21 april 2023
Stichting Installatiewerk Zuid-Holland
Rijswijk

	<u>31 december 2022</u>	<u>31 december 2021</u>
	€	€
ACTIVA		
Vaste Activa		
Materiële vaste activa	2.169.884	2.247.994
Vlottende Activa		
Vorraden	35.000	35.000
Vorderingen	1.355.108	1.235.512
Liquide middelen	<u>2.078.907</u>	<u>2.274.241</u>
	<u>5.638.899</u>	<u>5.792.747</u>
PASSIVIA		
Eigen vermogen	4.122.553	3.833.273
Langlopende schulden	525.112	1.001.208
Kortlopende schulden	<u>991.234</u>	<u>958.266</u>
	<u>5.638.899</u>	<u>5.792.747</u>

Winst- en verliesrekening 2022



Geconsolideerde
winst- en verliesrekening
over 2022

21 april 2023
Stichting Installatiewerk Zuid-Holland
Rijswijk

	2022		2021	
	€	€	€	€
Netto omzet	10.437.154		10.268.541	
Inkoopwaarde van de omzet	<u>7.310.492</u>		<u>6.989.199</u>	
Bruto omzetresultaat		3.126.662		3.279.342
Overige bedrijfsopbrengsten		47.732		40.395
Kosten				
Lonen en salarissen	1.089.007		967.879	
Sociale lasten	178.902		143.544	
Pensioenlasten	174.019		165.621	
Overige personeelskosten	12.418		30.110	
Afschrijving materiële vaste activa	156.790		119.320	
Overige bedrijfskosten	<u>1.181.338</u>		<u>1.057.761</u>	
		<u>2.792.474</u>		<u>2.483.735</u>
Bedrijfsresultaat		381.920		836.002
Financiële baten en lasten		<u>-40.197</u>		<u>-38.991</u>
Resultaat		341.723		797.011
Belastingen		<u>-52.443</u>		<u>-175.630</u>
Resultaat		<u>289.280</u>		<u>621.381</u>

Toelichting op de cijfers



Financieel resultaat

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

Het resultaat uit participanten over 2022 bedraagt € -18.211 tegen € 2.026 over 2021. De deelnemingen IW Zuid-Holland Holding B.V. en IW Zuid-Holland Opleidingsbedrijf B.V. hebben een gezamenlijk resultaat behaald van € 307.491 tegen € 619.355 over 2021.

Het exploitatieresultaat over 2022 van Stichting IW Zuid-Holland wordt toegevoegd aan de algemene reserve. De algemene reserve bedraagt per 31-12-2022 € 4.122.553. Dit vermogen dient ter financiering van de activiteiten in de deelnemingen IW Zuid-Holland Holding B.V. en IW Zuid-Holland Opleidingsbedrijf B.V. en zijn onderverdeeld in algemene reserve, continuïteit-reserve en bestemmingsreserve.

Verwachtingen 2023

Onze verwachting is, dit ook gezien de positieve trend naar boven als het gaat om studenten die kiezen voor de techniek, dat we een goede bijdrage zullen leveren wat instroom betreft. We blijven ervan uitgaan dat de vraag naar gekwalificeerd personeel met het vakmanschap voor de technische installatiebranche hoog blijft, ondanks de stagnatie in de bouw. De stagnatie raakt voornamelijk de nieuwbouw, terwijl er in relatie tot de energietransitie veel werk te verrichte valt en ook door gaat.

Doelstellingen 2023

Onze doelstelling 'het zijn van de beste praktijkopleider voor de technische installatiebranche' hebben we verankert in ons visiedocument. Hier blijven we aan werken, door focus te blijven houden op de verdere professionalisering van onze organisatie. We sturen binnen de pijler Leren & Werken op hogere instroom, terugdringen van ongevallen en daarmee direct op terugdringen van ziekteverzuim en verhoging van productiviteit. Groei in de pijler Training & Advies, om nog meer bij te dragen aan het leven lang ontwikkelen en de inzet van onze pijler Switch & Werk waarbij we tijdelijk werkgeverschap + opleiding combineren om bij te dragen in maatschappelijke trajecten, maar ook voor het vasthouden van toekomstig BBL potentieel.



IW

Omdat opleiden werkt!

www.iw.nl



IW Zuid-Holland

Verrijn Stuartlaan 19
2288 EK Rijswijk

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