

Jaarverslag 2025

IW Zuid-Holland

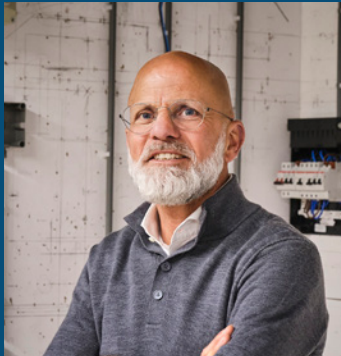


IW

Omdat opleiden werkt!

www.iw.nl/zuid-holland

Voorwoord



Cor van den Heuvel
Directeur
Opleidingsbedrijf IW Zuid-Holland BV



Rik Kant
Voorzitter bestuur
IW Zuid-Holland

Voor u ligt het jaarverslag 2025 van IW Zuid-Holland. In dit verslag blikken we terug op een jaar waarin we verder hebben gebouwd aan onze organisatie, onze maatschappelijke opdracht en de ontwikkeling van vakmensen voor de techniek, specifiek voor de technische installatiebranche. We geven inzicht in onze resultaten, de voortgang op onze doelstellingen en de ontwikkelingen die in 2025 bepalend waren voor onze koers.

Gedurende het jaar volgen we onze prestaties via KPI's en managementrapportages. Het jaarverslag biedt de gelegenheid om die prestaties in samenhang te bekijken en te duiden: wat hebben we bereikt, waar zijn we trots op en welke thema's vragen blijvende aandacht?

Ook 2025 hebben we solide afgesloten. We zijn tevreden over de behaalde financiële resultaten, maar minstens zo trots op de groei en ontwikkeling van onze medewerkers en monteurs in opleiding. Zij vormen de basis van onze organisatie. Met hun inzet dragen we niet alleen bij aan een gezonde bedrijfsvoering, maar ook aan de instroom en ontwikkeling van goed opgeleide vakmensen in de regio.

Aantrekkelijk werkgeverschap blijft voor ons een belangrijk speerpunt. We investeren gericht in talentontwikkeling: voor onze stafmedewerkers via individuele en maatwerkgerichte trajecten, en voor monteurs in opleiding via programma's als Fit 2 Start, Fit 2 Work en Academy. Daarmee ondersteunen we onze medewerkers en onze monteurs in opleiding in hun professionele én persoonlijke ontwikkeling.

Tegelijkertijd zien we dat begeleiding op de werkvloer steeds meer aandacht vraagt. Generatieverschillen, de mentale belastbaarheid van nieuwe instroom en de beperkte begeleidingscapaciteit bij leer-werkbedrijven spelen hierin een duidelijke rol. Mede daardoor verloopt het plaatsen van monteurs in opleiding en stageleerlingen moeizamer dan in voorgaande jaren. Dit is een ontwikkeling die ook de komende periode nadrukkelijk onze aandacht vraagt.

Binnen onze pijler Training & Advies merken we dat de markt terughoudend blijft. Daarnaast hebben de besluitvorming rondom Vakmanschap CO, waarbij hercertificering uitsluitend theoretisch plaatsvindt, en de beperkte beschikbaarheid van capaciteit invloed op de vraag naar dienstverlenende activiteiten in relatie tot leven lang ontwikkelen. Signalen vanuit bedrijven bevestigen dit beeld in zekere mate.

Al met al kijken we terug op een jaar waarin we mooie resultaten hebben behaald, maar waarin ook duidelijk is geworden waar onze opgaven voor de toekomst liggen. Met vertrouwen, realisme en betrokkenheid blijven we werken aan onze missie: het opleiden, begeleiden en ontwikkelen van vakmensen die klaar zijn voor de techniek van vandaag én morgen.

Visie 2021 – 2024 (2027)

Onze visie — de beste praktijkopleider zijn voor de technische installatiebranche — blijft onverminderd richtinggevend. Tegelijkertijd ontwikkelt onze rol zich mee met de veranderingen in de markt, de arbeidsmarkt en de samenleving. De technische installatiebranche staat voor grote opgaven, onder meer op het gebied van verduurzaming, digitalisering, energietransitie en de blijvende behoefte aan goed opgeleide vakmensen. Binnen IW Zuid-Holland, maar ook landelijk, bouwen we als hecht team aan een stabiele, toekomstgerichte en wendbare organisatie. Daarbij kijken we nadrukkelijk van buiten naar binnen. De behoeften van technische installatiebedrijven, leerlingen, medewerkers en andere partners vormen het vertrekpunt voor de verdere ontwikkeling van onze dienstverlening.

We willen niet alleen opleiden voor de vraag van vandaag, maar vooral ook bijdragen aan het vakmanschap dat morgen nodig is. Dat vraagt om flexibiliteit, samenwerking en voortdurende vernieuwing. Door goed te blijven luisteren naar de sector en actief in te spelen op ontwikkelingen, versterken we onze positie als praktijkopleider en partner voor de technische installatiebranche.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen van IW Zuid-Holland is in 2025 verder versterkt door een toevoeging aan de financiële reserves. Daarmee vergroten we onze financiële stabiliteit en blijven we in staat om ook in de toekomst gericht te investeren in kwaliteit, innovatie en ontwikkeling.

Ons vermogen bestaat uit drie onderdelen: de algemene reserve, de continuïteitsreserve en de bestemmingsreserve. Deze opbouw zorgt voor een gezonde financiële basis en biedt ruimte om in te spelen op veranderingen in de markt, nieuwe kansen te benutten en risico's op te vangen.

Een solide weerstandsvermogen is voor ons geen doel op zich, maar een belangrijke voorwaarde om onze maatschappelijke opdracht duurzaam te kunnen blijven vervullen.

Onze bijdrage

Onze bijdrage blijft helder: IW Zuid-Holland helpt bouwen aan een Nederland dat klaar is voor morgen. De vraag naar technisch personeel met het juiste vakmanschap blijft groot en zal naar verwachting ook de komende jaren onverminderd relevant blijven.

Daarbij gaat het niet alleen om nieuwe instroom vanuit het onderwijs. Ook leven lang ontwikkelen, omscholing en zij-instroom spelen een belangrijke rol. De technische installatiebranche heeft behoefte aan mensen die zich willen blijven ontwikkelen en kunnen meegroeien met nieuwe technieken, veranderende klantvragen en maatschappelijke opgaven.

Als IW Zuid-Holland en IW in zijn geheel leveren wij hieraan een actieve bijdrage. We verbinden onderwijs, bedrijfsleven en talent, en zorgen ervoor dat mensen zich kunnen ontwikkelen tot vakmensen die waarde toevoegen aan de sector. Zo blijven we werken aan duurzame instroom, behoud en groei van technisch talent in de regio.



Inhoud

Voorwoord	2
Ontwikkelingen	7
Doelstellingen 2025	9
Organogram 2025	11
Opleidingsstructuur	11
Vaste medewerkers IW Zuid-Holland	13
Locaties IW Zuid-Holland	13
Monteurs in Opleiding	13
Training en advies in de praktijk	14
KAM V&G	15
Terugblik 2025	15
Constante aandacht voor veiligheid	15
Interne audit en werkplaatsinspecties	16
RI&E en Plan van Aanpak	16
Resultaten 2025 ziekteverzuim en ongevallen	16
Veilig werken doen we samen	17
Doelstellingen 2026	18
Financieel jaarverslag	21
Balans IW Zuid-Holland 2025	21
Winst en verliesrekening 2025	23
Toelichting op de cijfers	25
Verwachtingen 2026	25
Doelstellingen 2026	25
ICT	26
Bestuur Stichting IW Zuid-Holland	26

A photograph of two students, a young man and a young woman, working on a plumbing project. They are in a workshop setting, surrounded by copper pipes and a red valve. The young man is leaning over the work, and the young woman is assisting him. The image is partially covered by a blue diagonal overlay.

Ontwikkelingen

Het volgen van ontwikkelingen in de wereld, in Nederland en zeker ook in onze eigen regio vraagt om een actieve en alerte houding. Organisaties moeten kunnen inspelen op veranderingen die elkaar steeds sneller opvolgen. De wendbaarheid van ondernemend Nederland wordt daarbij blijvend op de proef gesteld. De geopolitieke onrust en economische onzekerheid van dit moment benadrukken hoe belangrijk het is om flexibel, toekomstgericht en realistisch te blijven handelen.

Ook binnen het onderwijs zien we veranderingen. De instroom in het mbo neemt in brede zin af. Tegelijkertijd is het positief om te zien dat de belangstelling voor technische opleidingen stabiel blijft en op onderdelen zoals techniek zelfs een lichte stijging laat zien. De vraag naar technisch geschoold personeel blijft onverminderd groot en de interesse onder jongeren blijft groeien. De installatiebranche heeft vakmensen nodig, nu én in de toekomst, waarbij de terughoudendheid van de bedrijven om geld en energie te steken in de ontwikkeling van jong talent zorgen baart.

De strategie die IW Zuid-Holland de afgelopen jaren heeft ingezet, ligt nog steeds op koers. De strategische keuzes voor de periode 2021–2024, inmiddels doorontwikkeld richting 2027, zijn erop gericht om blijvend aan te sluiten bij de vraag vanuit de markt. Daarbij blijven wij als IW onze rol vervullen als vliegwiel en ketenpartner in de regio en ook landelijk: verbindend, faciliterend en gericht op duurzame instroom en ontwikkeling van technisch talent.

Een positieve ontwikkeling zien we in de toenemende vraag naar praktijkscholing vanuit vmbo-scholen. Onze praktijklocaties en instructeurs leveren hieraan een belangrijke bijdrage. Door praktijkgericht onderwijs te ondersteunen, helpen we de kwaliteit van de praktijkscholing te versterken. Tegelijkertijd stellen we vmbo-scholen in staat om zich nog beter te richten op de theoretische basis van het technisch onderwijs.

Zo dragen we bij aan een sterkere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en bouwen we samen met onze partners aan een toekomstbestendige technische sector in de regio.

Doelstellingen 2025

Zoals eerder benoemd kijken we met tevredenheid terug op de behaalde resultaten in 2025. Hoewel onze doelstelling van 307 monteurs in opleiding niet volledig is gerealiseerd – we sloten af met 282, dit is inclusief zij-instromers via Switch & Werk – blijft de branche wel profiteren van deze nieuwe instroom. De meeste uitstromers zijn direct overgestapt naar leer-werkbedrijven, waarmee de continuïteit van vakmanschap in de sector gewaarborgd blijft.

Bij het onderdeel 'Leven Lang Ontwikkelen', ondergebracht bij onze pijler Training & Advies, hebben we nagenoeg onze doelstelling gerealiseerd, we zijn 4% achtergebleven op onze doelstelling.

Het ziekteverzuim onder monteurs in opleiding daalde verder naar 4,49% en bleef daarmee onder de doelstelling van 5% en onder het resultaat van 2024. Hoewel dit een verbetering is, blijft het reduceren van frequent verzuim een punt van aandacht. Het aantal ongevallen daalde weliswaar, ondanks een vreemde niet te verklaren verhoogde piek in het laatste kwartaal. Het aantal langdurig verzuim is echter wel toegenomen en is een combinatie van fysieke uitval als mentale uitval.

Ook het financieel resultaat over 2025 is solide en sluit aan bij onze begroting. Meer hierover in het financieel jaarverslag.

Doelstellingen 2025

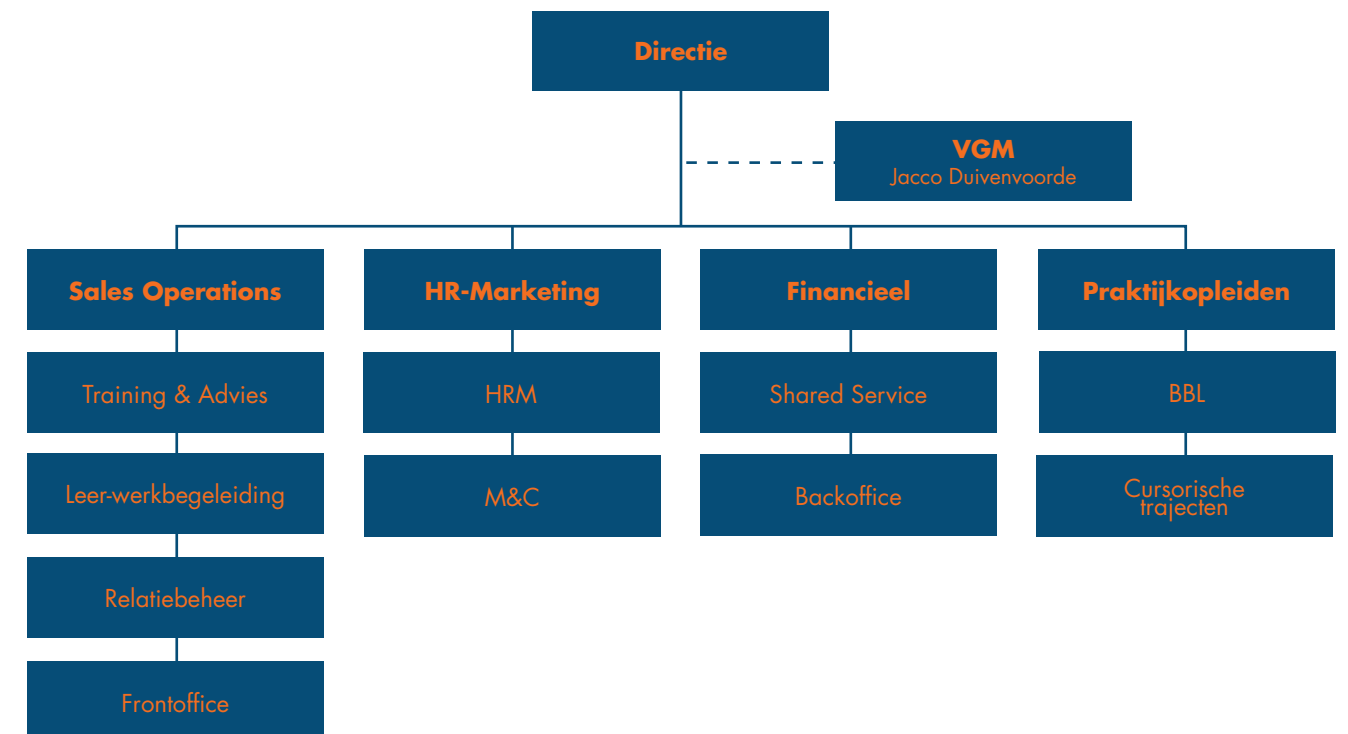
- Verder terugdringen van het ziekteverzuim (Monteurs in Opleiding) onder de 5% **(4.49%)**
 - Huis op orde: missie, visie en strategie en organisatiestructuur
- () resultaat 2025



Organogram en opleidingsstructuur

Organogram 2025

De organisatiestructuur is op hoofdlijnen ongewijzigd gebleven in 2025, zij het dat er wel personele wisselingen hebben plaatsgevonden en we de positie van relatiebeheer en frontoffice hebben toegevoegd om onze klanten nog beter te kunnen bedienen



Opleidingsstructuur



Vaste medewerkers

De organisatie IW Zuid-Holland bestaat uit Directie, Financiën, Opleiden, Sales Operations en HR-marketing. Binnen deze disciplines zijn de functies Leer- werkbegeleider, Instructeur, Technisch Trainer, Medewerker frontoffice, Medewerker backoffice en Relatiebeheerder ondergebracht. Als organisatie leggen wij verantwoording af aan het bestuur van de Stichting IW Zuid-Holland, welke bestaat uit 6 bestuursleden. De organisatie telt eind 2025 23 medewerkers (staf).

Onderstaand de aantallen en verdeling M/V van onze medewerkers zoals in 2025 van toepassing was.



23 (22,2 FTE)



15



8

Locaties IW Zuid-Holland

Onze medewerkers bedienen de monteurs in opleiding, leer- werkbedrijven en stakeholders vanuit de locaties in Rijswijk, Rotterdam, Dordrecht, Leiden en Waddinxveen. Onze locaties wordt doorlopend gemoderniseerd een aangepast om aansluiting met de marktinnovaties te blijven houden. Zo hebben we ons voor de locaties Rotterdam en Dordrecht geaccrediteerd voor de Vakroute Warmtepompen, hebben we uitbreiding gerealiseerd op de locatie in Waddinxveen en zijn we gestart met een grote verbouwing op de locatie in Rijswijk om onze dienstverlening nog beter aan te laten sluiten op de markten innovaties.



Monteurs in Opleiding

Van IW Zuid-Holland mag worden verwacht dat wij onze kernkwaliteiten en specifieke sterktes maximaal inzetten om de markt te voorzien van toekomstig vakbekwaam personeel. Daarbij gaat het niet alleen om het opleiden van nieuwe vakmensen, maar ook om het bieden van perspectief aan onze aangesloten leerbedrijven én aan de monteurs in opleiding.

Om invulling te geven aan deze opdracht werken wij vanuit onze visie op praktijkopleiden. Deze visie is opgebouwd rond drie ontwikkelfasen: Fit 2 Start, Fit 2 Work en Academy. Samen vormen zij een duidelijke leerlijn waarin monteurs in opleiding stap voor stap worden voorbereid op hun rol binnen de technische installatiebranche.

Binnen Fit 2 Start ligt de nadruk op het werk gereed maken van nieuwe instroom. In deze fase ontwikkelen deelnemers de basisvaardigheden, houding en kennis die nodig zijn om goed te kunnen starten in de praktijk.

Met Fit 2 Work richten we ons vervolgens op het leggen van een stevige basis en het verder ontwikkelen van vakmanschap. De monteur in opleiding groeit in deze fase toe naar zelfstandiger functioneren op de werkvloer, met aandacht voor zowel technische vaardigheden als professioneel gedrag.

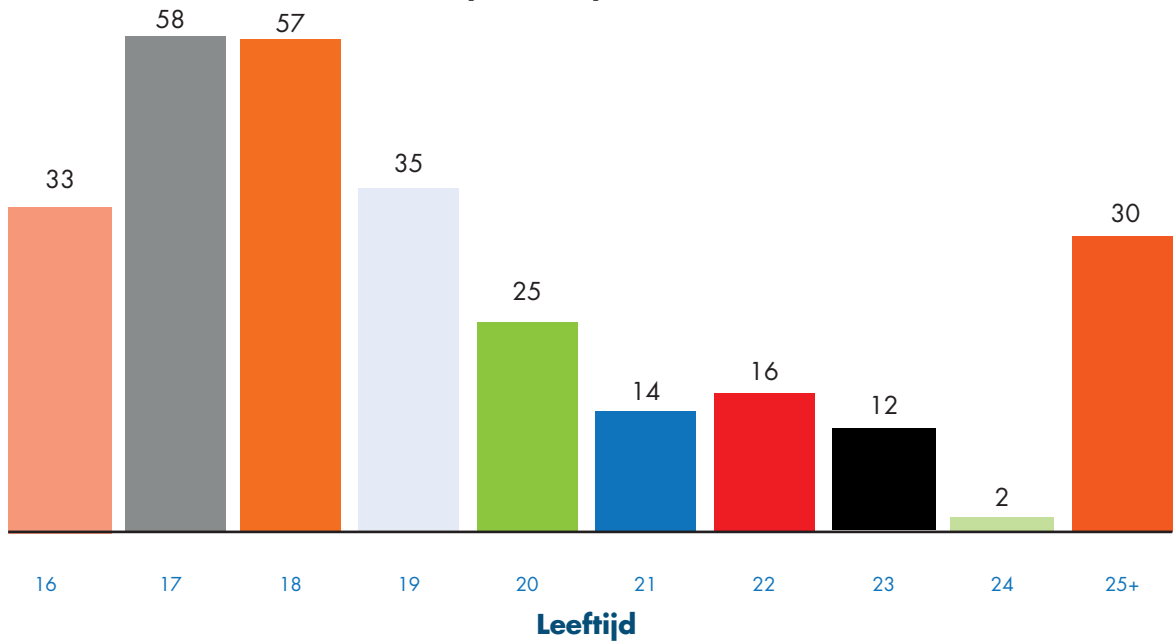
Binnen Academy staat verdieping en specialisatie centraal. Hier krijgen monteurs de mogelijkheid om hun vakkennis verder uit te bouwen en zich te ontwikkelen in de richting van specifieke technieken, functies of loopbaanstappen.

Op deze manier zorgen we voor een gestructureerde en toekomstgerichte aanpak van praktijkopleiden. Daarmee dragen we bij aan duurzame instroom, betere aansluiting op de praktijk en verdere professionalisering van vakmanschap binnen de technische installatiebranche.

Leeftijdsmix

Bij de nieuwe instroom zien we dat de leeftijdsmix aan het veranderen is, niet alleen vanwege toename zij-instroom maar ook direct vanuit het scholenveld.

Absolute aantallen MIO met BBL per leeftijd | 2025



Training & Advies in de praktijk

De pijler Training & Advies vormt ook een belangrijk onderdeel van onze maatschappelijke opdracht: bijdragen aan een leven lang ontwikkelen binnen de technische installatiebranche. Technologische ontwikkelingen, veranderende wet- en regelgeving en nieuwe certificeringseisen maken voortdurende bijscholing noodzakelijk. Dat geldt zowel voor ervaren vakmensen als voor monteurs in opleiding.

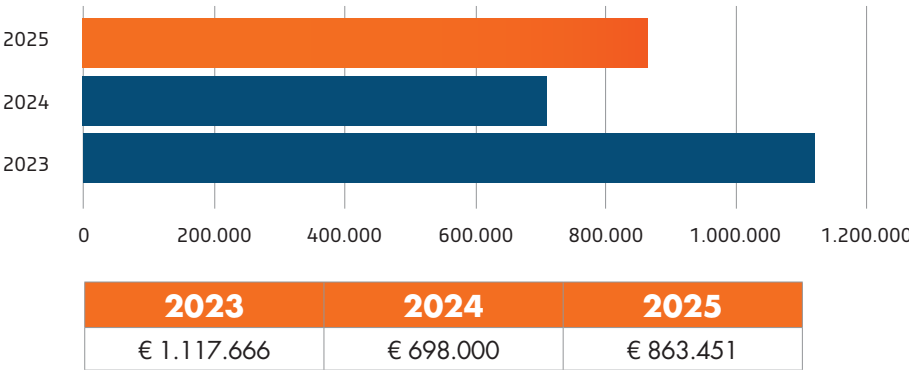
De behoefte aan praktijkgerichte scholing blijft onverminderd aanwezig. Er was blijvende belangstelling voor trainingen zoals Vakmanschap CO en diverse voorbereidende praktijktrainingen. Daarnaast blijven onze avondopleidingen MIT-W, MIT-E en ATI goed bezocht. Daarmee voorzien we in een duidelijke behoefte vanuit de markt aan scholing die direct toepasbaar is in de dagelijkse beroepspraktijk.

Voor de Vakroute Warmtepompen zijn de locatie Rotterdam ingericht en geaccrediteerd en is een start gemaakt voor accreditatie locatie Dordrecht. Op moment van opstellen van het jaarverslag 2025 is de accreditatie locatie Dordrecht een feit. We bieden vakmensen uit het werkveld én onze eigen monteurs in opleiding de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen en te certificeren op een actueel en belangrijk thema binnen de energietransitie.

Er is een akkoord om de locatie Rijswijk te verbouwen en uit te breiden, daarmee zullen we ook onze Training & Advies activiteiten gaan verbreden en intensiveren.

Met deze investeringen versterken we onze positie als praktijkgerichte opleider en kennispartner in de regio. We blijven inspelen op de ontwikkelingen in de technische installatiebranche en ondersteunen bedrijven en vakmensen bij het blijven ontwikkelen van toekomstbestendig vakmanschap.

Omzet Training & Advies



KAM | V&G

Terugblik 2025

Er is een constante focus hoe we de continuïteit van onze organisatie kunnen borgen met veel aandacht voor veiligheid en een veilige werkomgeving. Door onze Preventiemedewerker, instructeurs en leer- werkbegeleiders is veel aandacht besteed 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. Desondanks zien we dat ongevallen zich blijven voordoen, vaak met korte uitval, maar toch ook langdurige uitval. Het aantal ongevallen jaarrond ligt in 2025 hoger dan in 2024, er is geen sprake van blijvend letsel, opvallend is wel dat het laatste kwartaal een toename te zien is in ongevallen.

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 blijven hier aandacht aan schenken om verslapping te voorkomen. De Preventiemedewerker heeft hier een controlerende rol in gehad, wat opgenomen is in een jaarplanningen.

Het adaptieve leerprogramma wordt standaard meegenomen tijdens de Fit2Start periode van nieuwe medewerkers en er wordt tijdens de reguliere praktijkdagen aandacht aan geschonken waardoor er een 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. Ook tijdens de Sales Operations overleggen en Instructeurs overleggen schuift de Preventiemedewerker aan om aandacht te besteden aan VGM.

Interne audit en werkplaatsinspecties

Jaarlijks wordt een interne audit gehouden om de zaag scherp te houden en vinden er door het jaar heen diverse werkplaatsinspecties plaats. Dit door of onder leiding van de Preventiemedewerker.

RI&E en Plan van Aanpak

In 2025 heeft er een update van de RI&E plaatsgevonden. Het eindrapport is eerste week van januari 2026 besproken en opgeleverd. Vanuit het eindrapport zal een Plan van Aanpak opgesteld gaan worden. Acties welke direct aandacht behoeften tijdens het proces van updaten RI&E zijn direct uitgevoerd.

Resultaten 2025 ziekteverzuim en ongevallen

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

Staf

Het ziekteverzuim bij staf is onder controle, in 2025 lag het %-age op 1,79%, hoger dan vorig jaar maar wel onder de doelstelling van 2%. Er was sprake van langdurig uitval door fysieke klachten. Er is goede balans tussen werk en privé, aandacht voor de werkdruk en goede werksfeer.

Monteur in Opleiding

Het ziekteverzuim bij de Monteurs in Opleiding laat een ander beeld zien. Doelstelling voor 2025 lag op <5%, de realisatie is 4.49%. De doelstelling om ziekteverzuim terug te dringen is gelukt, maar blijft fors. Het aantal ongevallen is ten opzichte van het voorgaande jaar gestegen, met een uitschieter in Q4. Het aantal dagen uitval is verdubbeld ten opzichte van 2024: hadden we in 2024 één ongeval met langdurig uitval, in 2025 bedroeg dit vier ongevallen met langdurig uitval. Veel aandacht is er ook voor uitval door mentale problemen bij de monteurs in opleiding, wat leidt tot langdurigere uitval.

Ongevallen en Incidenten

De meeste ongevallen komen net als voorgaande jaren voort uit onachtzaamheid, met als gevolg struikelen, vallen, misstappen en verkeerd hanteren hulpmiddelen. Met de HUB hopen we extra stappen te maken om te komen tot bewustwording waarmee het aantal ongevallen en de ernst van de ongevallen kunnen terugdringen. Als formele werkgever zijn we verantwoordelijk, echter het meeste effect kunnen we halen samen met de inzet van de materiele werkgever (het leer-werkbedrijf), daar ligt immers de verantwoordelijkheid bij de dagelijkse uitvoering en toezicht.

	2025	Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
Bijna ongeval (A)	0	0	0	0	0
Ongeval zonder letsel (B)	0	0	0	0	0
Ongeval met letsel ≤1 dag verzuim (C)	0	0	1	2	
Ongeval met letsel en verzuim >1 dag (C)	2	1	2	7	
Ongeval met blijvend letsel en verzuim (D)	0	0	0	0	
Dodelijk ongeval (E)	0	0	0	0	

Oorzaak ongeval meldingen 2025	
Geen of onvoldoende gebruik PBM	6
Onachtzaamheid (LMRA)	3
Struikelen en vallen	4
Snijgereedschap	2
Te zwaar tillen en/of verkeerde houding	4
Werkplek (LMRA)	1
Ervaring en/of instructie	1
Methode en/of procedure	2

Veilig werken doen we samen

De directe invloedssfeer om te komen tot veilig werken en een veilige werkomgeving ligt bij het leer- werkbedrijf waar de Monteur in Opleiding zijn werkzaamheden verricht. Van belang is dat we met elkaar, IW als formele werkgever en de leer- werkbedrijven als materiele werkgever, effort blijven steken om ongevallen en incidenten op de werkvloer te voorkomen. Het breder bespreken van elk ongeval en incident met het leer- werkbedrijf zal dan ook concreet actiepunt zijn voor 2026.



Doelstellingen 2026

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 2026 (en verder):

- Het verder terugdringen ziekteverzuim bij MIO onder de 5%;
- Verlagen aantal bedrijfsongevallen: If-rate <15 (landelijke doelstelling IW);
- Actievere ongevallen analyse met de leer- werkbedrijven;
- Vergroten veiligheidsbewustzijn bij de MIO;
 - Doorontwikkelen van de HUB + betrekken leer- werkbedrijven;
 - Effectievere inzet 10-minutes-of-safety en de Toolboxen;
 - Extra aandacht tijdens evaluatiemomenten op werklocaties.
- Vast thema in IW-magazine;
- Duurzame inzetbaarheid medewerkers vergroten;
- BHV beleid en uitvoering daarvan;
- Medewerkers Tevredenheid Onderzoek bij MIO en Staf;
- Uitvoeren actiepunten vanuit RI&E.



Financieel jaarverslag

Balans IW Zuid-Holland 2025

Geconsolideerde balans
per 31 december 2025
(voor resultaatbestemming)

26 juni 2026
Stichting Installatiewerk Zuid-Holland
Rijswijk

	31 december 2025	31 december 2024
	€	€
ACTIVA		
Vaste Activa		
Materiële vaste activa	1.982.336	2.121.121
Vlottende Activa		
Vorraden	42.500	42.500
Vorderingen	1.226.004	1.003.699
Liquide middelen	3.143.987	2.860.777
	6.394.827	6.028.097
PASSIVIA		
Eigen vermogen	5.158.623	4.884.479
Langlopende schulden	45.382	45.382
Kortlopende schulden	1.190.822	1.098.236
	6.394.827	6.028.097

Winst- en verliesrekening 2025

Geconsolideerde
winst- en verliesrekening
over 2025

26 juni 2026
Stichting Installatiewerk Zuid-Holland
Rijswijk

	2025		2024	
	€	€	€	€
Netto omzet	12.095.767		11.366.652	
Inkoopwaarde van de omzet	<u>8.379.345</u>		<u>7.894.396</u>	
Bruto omzetresultaat		3.716.422		3.472.256
Overige bedrijfsopbrengsten		51.068		52.922
Kosten				
Lonen en salarissen	1.360.337		1.305.884	
Sociale lasten	241.780		215.286	
Pensioenlasten	219.629		200.404	
Overige personeelskosten	20.448		9.015	
Afschrijving materiële vaste activa	169.403		167.429	
Overige bedrijfskosten	<u>1.420.275</u>		<u>1.421.188</u>	
		<u>3.431.872</u>		<u>3.319.206</u>
Bedrijfsresultaat		335.618		205.927
Financiële baten en lasten		<u>14.479</u>		<u>20.114</u>
Resultaat		350.097		226.041
Belastingen		<u>-75.953</u>		<u>-39.453</u>
Resultaat		<u><u>274.144</u></u>		<u><u>186.588</u></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 2025 bedraagt € 12.115 tegen € 18.013 over 2024. De deelnemingen IW Zuid-Holland Holding B.V. en IW Zuid-Holland Opleidingsbedrijf B.V. hebben een gezamenlijk resultaat behaald van € 262.029 tegen € 168.620 over 2024.

Het exploitatieresultaat over 2025 van Stichting IW Zuid-Holland wordt toegevoegd aan de algemene reserve. Per 31-12-2025 bedraagt de totale reserve € 5.158.623. Dit vermogen dient ter financiering van de activiteiten in de deelnemingen IW Zuid-Holland Holding B.V. en IW Zuid-Holland Opleidingsbedrijf B.V. Het vermogen is onderverdeeld in algemene reserve, continuïteitreserve en bestemmingsreserve.

Verwachtingen 2026

We kijken met vertrouwen uit naar 2026, ondanks de terughoudendheid vanuit de bedrijven zoals eerder benoemt in het verslag. De belangstelling voor techniek onder jongeren blijft toenemen, wat zich vertaalt in een verhoogde instroom. De aanmeldingen voor het nieuwe jaar stemmen positief. We verwachten gecontroleerde groei in trajecten zoals Switch & Werk, gericht op zij-instroom en maatschappelijke participatie.

We zien herstel in de vraag naar trainingen binnen het kader van Leven Lang Ontwikkelen. Ondanks de terughoudendheid in de branche verwachten we dat deze pijler verder aantrekt, mede door technologische ontwikkelingen en certificeringseisen.

Doelstellingen 2026

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, behoud, terugdringen van ongevallen en daarmee direct op terugdringen van ziekteverzuim en verhoging van productiviteit. Daarnaast zien we een toename in de vraag van HIO trajecten (*).

(*) Dit is het op zich nemen van de totale begeleiding van leerling monteurs in dienst bij bedrijven door IW Zuid-Holland, gelijk aan de begeleiding die we doen voor onze eigen monteurs in opleiding (MIO).

We verwachten groei in de pijler Training & Advies, om nog meer bij te dragen aan het leven lang ontwikkelen en doorontwikkelen van de Vakroutes. Het wegnemen van de terughoudendheid bij de bedrijven kan mogelijk weggenomen worden door de beschikbare SLIM subsidie welke in de periode 2026 en 2027 ter beschikking is.

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. Naast de inzet op de pijlers blijven we natuurlijk werken aan de kwaliteit van onze dienstverlening in het algemeen en de waarde die we kunnen toevoegen naar onze participanten, stakeholders en niet te vergeten onze monteurs in opleiding.

ICT

Met betrekking tot ICT zijn we vanuit landelijke oogpunt een traject gestart met de implementatie van een nieuw ERP en CRM-systeem, De livegang naar AFAS stond initieel gepland op 1 januari 2026, maar dat is uiteindelijk 1 maart 2026 geworden. De eerste 3 maanden hypercare zitten erop, nu verder optimaliseren. Het inrichten van onze ICT-security beleid is in volle gang om op het niveau te brengen en toekomst bestendig te maken en houden.

Bestuur Stichting IW Zuid-Holland

Na het aftreden van Dennis Roomer als bestuurslid en Voorzitter vanwege einde zittingstermijn heeft Rik Kant de Voorzittersrol op zich genomen en is Johan van Wingerden toegetreden als nieuw bestuurslid. Het aantal bestuursleden bedraagt 6.

In 2026 (juni) zal Alex Hallatu atreden vanwege einde zittingstermijn. De vrijgekomen positie zullen we invullen, en communiceren naar de leden.





IW

Omdat opleiden werkt!

www.iw.nl



IW Zuid-Holland

Verrijn Stuartlaan 19
2288 EK Rijswijk

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