VERDER KIJKEN

Sociaal jaarverslag 2019

TU | breed

Het MT toerde door het land om in gesprek te gaan over de bedrijfsstrategie. En met de Mogelijkmakers veroverden we de wereld binnen en buiten Technische Unie.

VERDER KIJKEN

MVO

Minder plastic afval bij Logistiek: hoe doe je dat? De circulaire ambities van Technische Unie gaan ver. En: de eerste echte KPI-rapportage over Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

VERDER KIJKEN

Logistiek

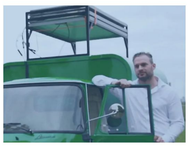
Zien en gezien worden: dat is het belangrijkste motto als het gaat om veiligheid binnen Logistiek en Distributie. Een kijkje in DC Strijen om te zien hoe dat is aangepakt.

VERDER KIJKEN

OR

Wat dóet de OR nou precies? Laurien Verstraten ging samen met Barista Bart in een groene TU-Piaggio het land door om OR-leden aan de tand te voelen.

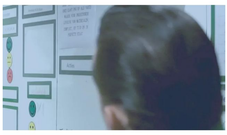
VERDER KIJKEN



Distributie

OP Nijkerk heeft de LEAN-methodiek omarmd. Elke ochtend staan de collega's een kwartiertje bij elkaar om te bespreken wat ze gaan doen en wat er beter kan.

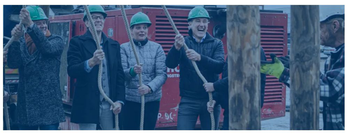
VERDER KIJKEN



Verkoop 2020

Van de eerste paal in Den Haag tot de verhuizing in Eindhoven, en van de start van expertteams tot de leiderschapstraining voor verkoopleiders.

VERDER KIJKEN



Ubel

De specialisten van Ubel weten alles over afsluiters, appendages, leidingsystemen en pompen. In een gloednieuwe bedrijfsfilm legt Ubel nog even haarfijn uit wat dit bedrijf uniek maakt.

VERDER KIJKEN

HR

Hoe HR groot inzette op gezonde medewerkers met Ben Fit, het preventief medisch onderzoek en een nieuwe verzuimaanpak. Ook aandacht voor het jubilarissendiner en het ZomerfesTUval. En natuurlijk: de cijfers.

VERDER KIJKEN

Transformatie TU

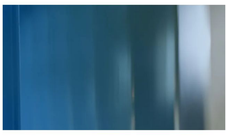
Misschien wel het leerzaamste project van afgelopen jaar: Procure2Pay. En: hoe Opleiding & Ontwikkeling binnen Transformatie TU vaste grond onder de voeten kreeg.

VERDER KIJKEN

Van Egmond Groep

Alles over de groei en de professionalisering van Van Egmond Groep - onder meer met een nieuwe gesprekscyclus. Mijlpalen: de overname van Elauma Waagmeester en de start van hub Veghel.

VERDER KIJKEN



Sonepar 50 jaar

Wie jarig is trakteert en daarom kregen alle medewerkers van Sonepar wereldwijd een cadeau.

VERDER KIJKEN

Mogelijk gemaakt door

Sonepar Sociaal Jaarverslag 2019 is mede tot stand gekomen door de inzet van een enthousiast team van de volgende onderdelen van Sonepar.

Technische Unie – A Sonepar Company

UBEL – A Sonepar Company

VAN EGMOND GROEP – A Sonepar Company

VERDER KIJKEN

Technische Unie
in beeld

De Mogelijkmakers

Naar buiten met de Mogelijkmakers van de Week, en binnen aan de slag met de canvassen.

lezen

MT Roadshow

Wat is geleerd van de MT Roadshows en welke onderwerpen zijn al aangepakt?

lezen

DE TOEKOMST MOET JE NIET VOORSPELLEN
MAAR SAMEN MOGELIJK MAKEN

DE MOGELIJK MAKERS

De Mogelijkmakers was in 2019 steeds meer te zien, zowel binnen als buiten. In september gingen we los met de Mogelijkmaker van de Week op Instagram waarin onze Insta-volgers een kijkje krijgen in de werkweek van steeds een andere TU-collega. Drie Mogelijkmakers over 'hun' Insta-week.

Technische Unie
A Sonepar Company

Jeroen van Esdonk
Key Accountmanager Industrie

Wat is een echte Mogelijkmaker volgens jou? Een echte Mogelijkmaker is in mijn ogen iemand de juiste prioriteiten stelt en hiermee de juiste personen en doelen centraal stelt. Zich flexibel opstelt en in teamverband er voor wil zorgen om de beste prestaties neer te zetten.

Wat was die week jouw leukste Mogelijkmaker-moment? Niet een specifiek moment, juist de afwisseling in werk en privé vind ik het mooiste en belangrijkste. Van klanten ontzorgen tot mezelf ontwikkelen: iedere dag is in mijn week anders.

Wat wilde je bereiken / laten zien met jouw bijdrage aan deze serie? Ik wilde graag een kijkje geven in de week van Jeroen, juist die diversiteit kunnen tonen, niet alleen op het werk maar juist ook thuis.

Hoe reageerde jouw omgeving op jouw foto's? Ik heb hele leuke reacties ontvangen, met name op de niet-werkgerelateerde foto's, dat is een kant die ik niet snel met social media deel ☺

Eelco Bruggeman
SC Manager Zwolle

Wat is een echte Mogelijkmaker volgens jou? Als ik kijk naar mijzelf, ik vind het leuk om uitdagingen om te zetten naar mogelijkheden. Dit zowel intern met diverse afdelingen, als extern naar onze klanten. Ik pak elke uitdaging aan☺, en ga zeker geen enkele uit de weg...

Wat was die week jouw leukste Mogelijkmaker-moment? De evaluatie met Joost! Deze collega met afstand tot de arbeidsmarkt hebben mijn teamleden en ik intensief begeleid. Onlangs hebben we Joost een contract van 16 uur mogen aanbieden en hij is nu dus ook een Mogelijkmaker. Zowel intern als extern is aardig naar buiten gebracht dat wij dit als TU Zwolle hebben gerealiseerd, en ik ben daar oprecht trots op!

Wat wilde je bereiken / laten zien met jouw bijdrage aan deze serie? Ik wilde anderen laten zien dat als je dagelijkse werkzaamheden leuk zijn om te doen en je ook met plezier naar je werk gaat. En laten zien dat we allemaal een Mogelijkmaker kunnen zijn☺

Hoe reageerde jouw omgeving op jouw foto's? Ik heb veel leuke reacties gekregen van zowel intern als extern.

Nikita Voorhorst
Chauffeur OP Zwolle

Wat is een echte Mogelijkmaker volgens jou? Een echte Mogelijkmaker is voor mij iemand die elke dag net dat ene stapje meer zet om het onmogelijke toch een beetje mogelijk te maken. Als chauffeur ben je toch het eerste aanspreekpunt en een directe schakel tussen de klant en het OP.

Wat was die week jouw leukste Mogelijkmaker-moment? Dat was het eerste lampje wat ik op de vrachtwagen heb vervangen... en in overleg met de klant de spullen zo goed mogelijk op een krap stukje weten te lossen. Samen maken we het mogelijk. Zonder elkaar zijn we nergens.

Wat wilde je bereiken / laten zien met jouw bijdrage aan deze serie? Ik wilde laten zien hoe de ronde van een chauffeur eruit ziet. Dat het niet dom een rondje rijden is maar dat er toch wel meer bij komt kijken.

Hoe reageerde jouw omgeving op jouw foto's? Mensen in mijn omgeving reageren positief. Zelfs klanten spraken mij erop aan en vonden het leuk dat ik er aan meegewerkt heb. En ook ikzelf vond het super leuk. Ik zou het zo weer over doen.

Canvas Top 10

Wat doet jouw team concreet om Verbindend, Betrouwbaar en Toonaangevend te zijn? Om dit vast te leggen zijn alle teams vorig jaar aan de slag gegaan met hun eigen Mogelijkmakers-canvas. Hieronder de top 10 van de gegeven antwoorden per kernwaarde.

Dit zijn onze Gedragingen

Wij doen wat wij beloven
Wij staan altijd voor elkaar klaar
Wij gaan door tot ons einddoel is bereikt

Hoe gaan wij dit mogelijk maken?

- We doen wat we zeggen, en zeggen wat we doen
- We managen verwachtingen
- We komen afspraken na
- We waarborgen de continuïteit
- We geven elkaar feedback
- We zijn transparant
- We zijn eigenaar van de vraag
- We communiceren met elkaar (en de klant)
- We zijn integer

Dit zijn onze Gedragingen

Wij staan open voor elkaars ideeën
Wij doen meer dan er van ons verwacht wordt
Wij verbinden onze kwaliteiten

Hoe gaan wij dit mogelijk maken?

- We delen kennis in de organisatie
- We creëren en vieren samen successen
- We stellen elkaar de hulpvraag
- We benutten elkaars kwaliteiten
- We zoeken elkaar op, niet per mail
- We werken samen (over silo's heen)
- We hebben een dagstart/werkoverleg
- We hebben een proactieve houding
- We houden elkaar op de hoogte (liever te veel dan te weinig)

Dit zijn onze Gedragingen

Wij denken in kansen
Wij stimuleren ontwikkelingen
Wij dagen elkaar uit

Hoe gaan wij dit mogelijk maken?

- We durven fouten te maken (en leren ervan)
- We leggen elk jaar de lat hoger
- We toetsen/proberen nieuwe ideeën uit
- We denken als een kleuter
- We denken in uitdagingen, out of de box
- We stellen ons flexibel op
- We blijven leren en onszelf ontwikkelen
- We komen uit onze comfortzone
- We denken in wat is wél mogelijk?

Wat zijn de strategische speerpunten van Technische Unie voor de komende twee jaar? Wat betekenen die voor iedereen? Het MT heeft in tweetallen een tour door het land gemaakt om hierover in gesprek te gaan met alle collega's.

Aan de hand van een film presenteerden de MT-leden de belangrijkste speerpunten: de digitale en businesstransformatie, de mensenonderneming en de performance- en productiviteitsverbetering. Tussendoor was veel ruimte voor vragen en opmerkingen. Die waren er volop, net als complimenten en kritische noten.

Technische Unie
A Sonepar Company

40 bijeenkomsten

30 locaties

1.700 collega's

100 potten Mogelijkmakers M&M's

15 oosterse buffetten

1 werpmicrofoon

Wat vonden jullie ervan?

verbindend
spannend **helder** overweldigend
duidelijk **verhelderend** verandering
veel top **informatief** geweldig
interessant trots **inspirerend** **goed**
hoogover **motiverend** **leuk** groen/geel
moeilijke woorden energiek

Waar wilden jullie meer over weten?

doelstellingen SAP **productiviteit** opleidingen
ontwikkelingen MVO **CRM** veiligheid specialisme
digitale-transformatie **duurzame inzetbaarheid** performance
personeel **digitalisering** salaris
samenwerking
logistiek duurzaamheid
circulariteit communicatie uitbreiding-DC's
samenvoegen-VK's interne-communicatie
jongeren-binnenhouden performance-managment

Centraal Kantoor
1. Digitalisering
2. MVO
3. Samenwerking

Clusters
1. CRM
2. Digitalisering
3. Duurzaamheid/MVO

Logistiek
1. Duurzame inzetbaarheid
2. Veiligheid
3. Communicatie

Resultaten

Van elke bijeenkomst is een verslag gemaakt. Alle verslagen zijn bij elkaar gebracht in een samenvattende presentatie voor het MT. Inmiddels zijn veel onderwerpen opgepakt en zien we belangrijke resultaten.

- **MVO krijgt dankzij KPI's steeds meer vorm en boekt resultaten**
- **In oktober 2019 is de duurzame inzetbaarheidscampagne Ben Fit gelanceerd**
- **Aandacht voor Veiligheid bij Logistiek heeft o.a. geleid tot nieuwe vloerplannen**
- **De digitalisering gaat gestaag door, o.a. door de Transformatie TU projecten**
- **Voor een betere communicatie is een nieuw intranet + app in de maak**
- **Een nieuwe aanpak van verzuim is geïntroduceerd met de trainingen van Falke & Verbaan**

En zo is er nog veel meer te noemen! Aan de andere kant zijn er ook punten die om diverse redenen nog niet opgepakt kunnen worden. Die onderwerpen staan 'in de wacht' maar zijn zeker nog in het vizier bij het MT.

sonepar nederland

VERDER KIJKEN

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Circulariteit

Hoe Technische Unie zijn rol pakt in de wereld van circulair bouwen.

lezen

Afvalreductie

50% minder plastic afval bij Logistiek: we zijn er bijna! Warner Belger vertelt.

lezen

Facts & Figures

De eerste echte KPI-rapportage over onze MVO-prestaties. Een inkijkje.

lezen

TU wint

Afgelopen jaar sleepten we een aantal bijzondere prijzen in de wacht.

lezen

Circulair bouwen?
"Ga de samenwerking aan"

De circulaire economie wordt ook bij Technische Unie steeds zichtbaarder. Van refurbished kabelgoten tot recyclebare werkschoenen: het circulaire assortiment groeit gestaag.

"Onze klanten hebben circulair assortiment nodig"

Dirk van Schie

Circulair is booming

De bouwwereld is er druk mee bezig, omdat de overheid vanaf 2023 alle aanbestede werken circulair gebouwd wil hebben. Maar welke rol kunnen wij als groothandel daarin spelen? Om dat uit te denken en op te zetten is in 2019 de Taskforce Circulariteit in het leven geroepen. **Yorrick Bakker en Dirk van Schie (beide Inkoop/New Business)** vertellen.

Wat is circulariteit precies?

Dirk: "Er zijn veel definities, maar het gaat eigenlijk over drie dingen. Eén: de productie, waarbij je zo min mogelijk primaire grondstoffen gebruikt en vast nadenkt over de levensduur. Twee: het verlengen van de levensduur, bijvoorbeeld door onderdelen te vervangen of te repareren. En drie: recyclen. Dan is de cirkel rond."

Technische Unie
A Sonepar Company

1. Reduce Renew
2. Re-use Repair Refurbish Repurpose
3. Recycle Recover

"Circulair betekent dan dat het voldoet aan één van de R'en mét bewijs daarvan"

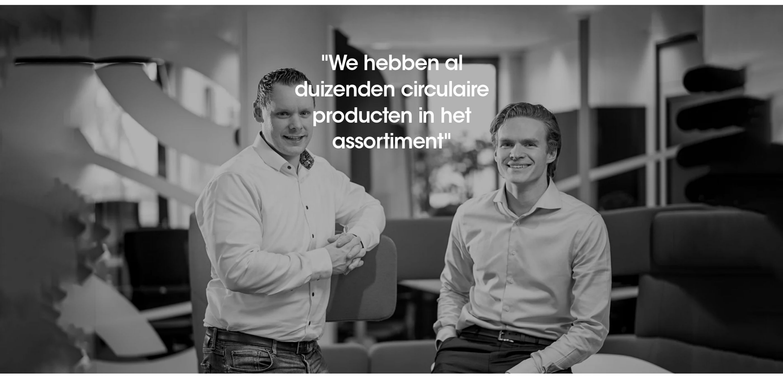
Yorrick Bakker

Hoe pakt Technische Unie het aan?

Yorrick: "Vanaf 2023 vraagt de overheid in tenders dat er circulair wordt gebouwd. Dus onze klanten hebben circulair assortiment nodig. Voor 2019 hadden we ons als doel gesteld om 200 circulaire producten in de webshop te hebben. Toen hebben we Dirk gevraagd om voor zijn afstudeerscriptie onderzoek te doen naar de wensen van klanten, wat leveranciers kunnen en willen doen en welke kansen er liggen voor TU."

En, hebben we nu 200 circulaire producten in de webshop?

Yorrick: "We hebben er al veel meer! In feite hebben we al duizenden circulaire producten in het assortiment. Het is alleen nog niet mogelijk om ze in de webshop als 'circulair' aan te merken. Zodra het technisch kan gaan we circulaire producten aangeven met een logo'tje, net als duurzame producten met het groene blaadje. Circulair betekent dan dat het voldoet aan één van de R'en mét bewijs daarvan."



Noem eens wat voorbeelden?

Dirk: "We werken samen met LEK Mining, een 'circulaire sloper' die onder andere kabelgoten uit slooppanden haalt. Die worden schoongemaakt en wij nemen ze dan op in het assortiment. We hebben ook een project met Unis. Zij leveren refurbished Siemens-onderdelen die niet meer door Siemens worden geproduceerd, maar wel nog veel worden gevraagd in de industrie. Emma werkschoenen zijn van gerecycled materiaal én recyclebaar. En Schneider heeft 7.000 producten met bewijs dat het is gemaakt van gerecycled materiaal, plus instructies voor reparatie."

Wat heeft de Taskforce bereikt in 2019?

Yorrick: "We hebben afgelopen jaar bepaald wat onze missie en visie is, en welke thema's we in 2020 gaan oppakken. We hebben heel veel onderzoek gedaan, waaronder het afstudeeronderzoek van Dirk en ook onze andere afstudeerder Seyfa Ali. Daarnaast hebben we veel projecten opgezet, zoals met Unis, LEK Mining en Schneider. Volgend jaar willen we ons circulaire assortiment echt zichtbaar maken. Met het circulaire logo in de webshop en veel interne en externe communicatie."

Taskforce Circulariteit

In de Taskforce Circulariteit (opgericht in 2019) zijn bijna alle afdelingen van Technische Unie vertegenwoordigd: Inkoop/New Business, Verkoop, Logistiek, Marketing, PJM, Interne Communicatie en IT. De Taskforce heeft tot doel om circulair bouwen vanuit Technische Unie een boost te geven. Technische Unie speelt daarbij de rol van verbinder tussen onze klanten en onze leveranciers én heeft natuurlijk de logistieke slagkracht om circulaire projecten te helpen uitvoeren. De Taskforce bedenkt de projecten, zet ze op en draagt het resultaat over aan de business.

Afstudeer-onderzoek Dirk van Schie

Dirk studeerde af bij Technische Unie op de vraag: "Wat zijn mogelijkheden en barrières in de transitie naar een circulaire economie voor de technische groothandel en hoe kunnen we deze mogelijkheden benutten en de barrières elimineren?"

Grote vraag

Dirk sprak met klanten over hun wensen en legde die vervolgens neer bij leveranciers. Er was duidelijk grote vraag vanuit de klanten. Maar er bleken ook barrières te zijn, zoals bewustwording, financiële zaken, interne mentaliteit en te weinig productinformatie vanuit leveranciers.

Kansen

Gelukkig zijn er ook kansen: denk aan samenwerkingen met andere partijen in de keten, aantoonbare winstpotentie, meer productinformatie verstrekken en het retourproces goed inregelen.

Samenwerken!

Het belangrijkste advies uit Dirks afstudeerrapport: ga samenwerkingen aan om pilots op te zetten met leveranciers en klanten; pak daarin de voortrekkersrol, maak mensen bewust en onderneem zelf stappen. Precies wat Technische Unie, met Dirk aan boord, nu doet.

Op naar 50% minder plastic afval

Hoe verminder je de logistieke plastic afvalstroom? Warner Belger (R&D Logistiek) stortte zich er vol in en kwam, samen met collega's in de uitvoering, met innovatieve oplossingen.

Technische Unie
A Sonepar Company

Warner verzorgt de inkoop van verpakkings- en hulpmiddelen voor de DC's en OP's. Geregeld krijgt hij de vraag waarom we zo veel plastic zakjes gebruiken. In 2019 kreeg hij zelfs de opdracht om het gebruik van plastic zakjes te halveren. Een behoorlijke uitdaging, want losse artikeltjes los versturen? Dat gaat niet. Dus moest het over een andere boeg...

Hoe ben je begonnen?

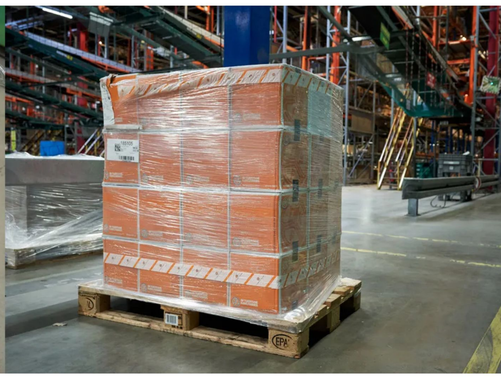
Ik heb eerst een heleboel DPS-collega's geïnterviewd die met de zakjes werken. Eén van hun opmerkingen was dat de zakjes te groot zijn. Daarmee ben ik naar de leverancier gegaan. De zakjes kleiner maken kon niet, vanwege de stansrol die de fabrikant gebruikt. De inslag weghalen kon wel. Dat is de vouw naar binnen aan beide kanten. Die is nu weg en zo is het zakje 40 procent kleiner."

Bevalt dat bij je collega's?

"De nieuwe zakjes hangen nu op proef naast de bestaande zakjes. De reacties zijn tot nu toe goed. Het is de bedoeling dat collega's steeds het kleinst mogelijke zakje pakken. Maar ik hoor ook vaak dat ze nóg wel kleinere zakjes willen. Dus ik kijk nu met de leverancier of een andere fabrikant die misschien kan leveren."

Dan zitten we vast nog niet op 50 procent...

"Nee, een andere opmerking ging over het gebruik van zakjes om stickers op te plakken. Nu stoppen we een doosje bouten eerst in een plastic zakje zodat de sticker het doosje niet beschadigt. We gaan testen of we in plaats van een plastic zakje papier kunnen gebruiken om de sticker op te plakken."



Waarom geen composteerbaar plastic?

"Dat vragen veel mensen. Composteerbaar plastic heeft 12 weken tijd nodig om afgebroken te worden tot compost. Composteerfabrieken doen het in 4 weken. Daardoor is er nu een probleem met compost dat is vervuild met plastic. Dat willen we natuurlijk ook niet veroorzaken."

Is 50 procent minder zakjes dan wel haalbaar?

"Niet als je het zo stelt, want we hebben die zakjes gewoon nodig. Maar als je de doelstelling ombuigt naar '50 procent minder plastic afval', dan heb je ineens meer mogelijkheden."

Zoals?

"Nou, we gebruiken in de DC's en OP's ook rekwikkelfolie om pallets mee te stabiliseren. Dat was altijd folie van 17 mu (0,017 millimeter) en vorig jaar ben ik stiekem overgegaan op folie van 12 mu. Niemand wist daarvan, en ik heb geen enkele klacht gekregen. Ik schat in dat we hier zo'n 11 duizend kilo plastic per jaar mee besparen."

Kleinere zakjes, minder zakjes en dunner folie, zijn we er dan?

"Met deze maatregelen zitten we zeker op 30 à 40 procent minder plastic afval. Hoeveel precies, dat moet eind 2020 blijken. En intussen probeer ik samen met de leverancier om fabrikanten zover te krijgen dat ze ook met een MVO-doelstelling komen. Zodat zij ook gaan nadenken of ze misschien circulair plastic kunnen gebruiken, of karton, of een smallere stansrol."

Kijk je tevreden terug op 2019?

"Ja, ik vind dat we mooie dingen hebben gedaan. De ideeën van de collega's in het DPS waren daarin super waardevol. En zij zijn ook cruciaal in de uitvoering. Zij zijn zich er heel erg van bewust dat we minder plastic moeten gebruiken. Ik faciliteer ze daarin door anders in te kopen, met hulp van de leverancier. We gaan echt de goede kant op."

"We moeten minder plastic gebruiken"

Technische Unie
A Sonepar Company

Wint!

Afgelopen jaar sleepten we een aantal bijzondere prijzen in de wacht voor onze MVO-prestaties

WeCycle Gouden Bakkie Award

Wecycle beloonde Technische Unie met een Gouden Bakkie Award vanwege het unieke inzamelconcept voor tl-buizen en armaturen.

Technische Unie was de eerste technische groothandel die inleverbakken voor afgedankte tl-buizen en elektrische apparaten plaatste in haar 37 servicecentra. Voor klanten die hier geen gebruik van maken en ook niet terecht kunnen op de gemeentelijke milieustraat, ontwikkelden Technische Unie en Wecycle een nieuw inzamelconcept: vrachtwagens van Technische Unie halen lampen en armaturen op bij klanten, waarna Wecycle deze bij overslagpunten ophaalt. Op deze manier ontzorgt Technische Unie 95 procent van haar klanten. In totaal leverde Technische Unie vorig jaar meer dan 51 ton aan lampen en armaturen in voor recycling. Dat vond Wecycle een Award waard!

Ariane van Dijk, Manager MVO en Ed van Zuylen, Kwaliteitscoördinator van Technische Unie, ontvangen de Wecycle Gouden Bakkie Award uit handen van Gied van Hoorn, directeur LightRec (links) en Raymond Onink, adviseur Zakelijke Markt van Wecycle (rechts)

93%
van onze klanten ontzorgd

49 ton
aan lampen en armaturen ingezameld voor recycling

Colam Award

Ook wonnen we de Colam Award voor onze bijdrage aan het initiatief Clean2Antarctica, een spectaculair project dat zijn hoogtepunt kende in een hevige sneeuwstorm…

De Colam Award – Coisne & Lambert Shareholders Choice – is een prijs die door de aandeelhouders van Sonepar wordt uitgereikt voor initiatieven binnen Sonepar die verder gaan dan de normale business.

Clean2Antarctica is zo'n uitzonderlijk project. Technische Unie is in 2017 als hoofdsponsor in zee gegaan met Edwin ter Velde en zijn vrouw Liesbeth. Hun doel was om met een voertuig, gemaakt van gerecycled materiaal en rijdend op zonne-energie, een tocht over Antarctica naar de geografische Zuidpool te maken. Na een barre tocht door hevige sneeuwstormen, moesten ze opgeven voordat ze hun einddoel hadden bereikt. Maar Edwin en zijn crew hebben wel laten zien dat plastic geen afval is maar een grondstof. En dat je je zelfs in de ruigste oorden kunt voortbewegen zonder uitstoot. Er is een prachtige documentaire van gemaakt en Edwin en Liesbeth zijn alweer met hun volgende project bezig: een VOC-schip van gerecycled plastic.

Het hoofdsponsorschap en de actieve rol die Technische Unie in het project heeft vervuld, waren reden genoeg voor de zevenkoppige jury om Technische Unie de Colam Award toe te kennen.

Natuurlijk zijn we meteen naar Edwin en Liesbeth toe gegaan om hen het prijzengeld te overhandigen. Een mooie waardering voor hun bijzondere initiatief!

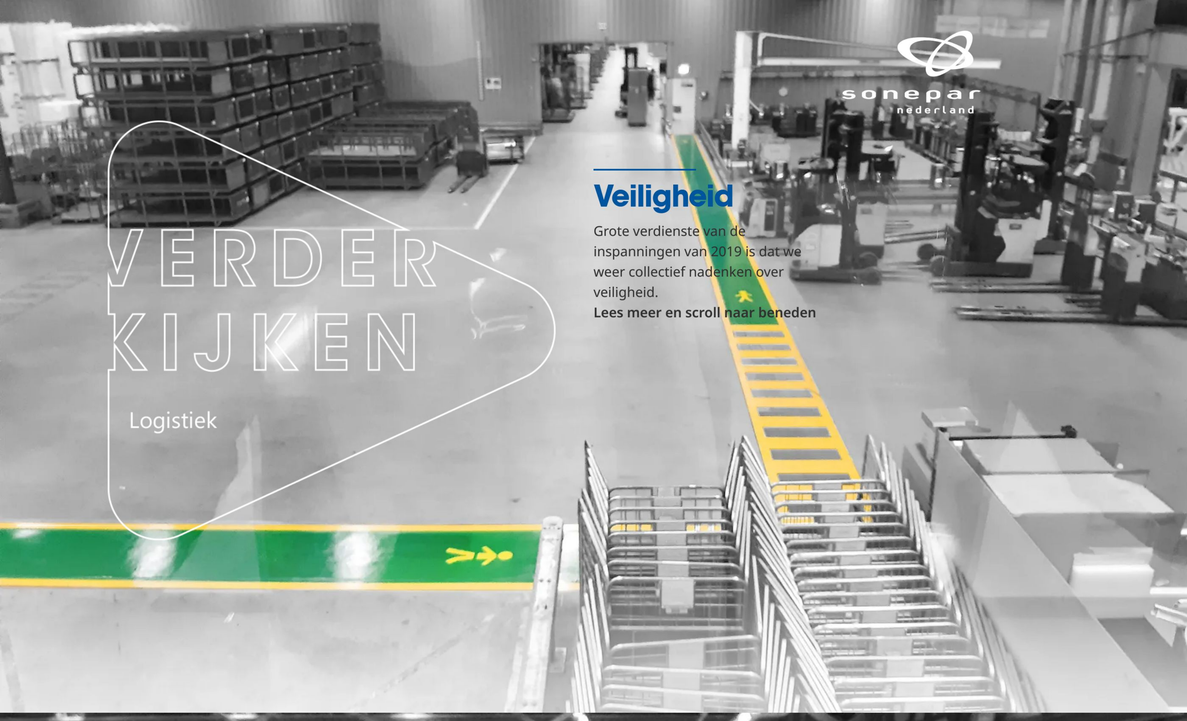
Verderkijken op MVO

De cijfers

Technische Unie
A Sonepar Company

In 2018 hebben alle leden van het MT een KPI (Kritieke Prestatie-Indicator) gekregen op het gebied van maatschappelijk ondernemen. Daardoor werken alle afdelingen nu aan heel concrete MVO-doelen. Wat we hebben bereikt in 2019? Dat zie je hieronder.

	2018	2019	Doel 2021
Behaalde omzet duurzame producten	€ 78.806.653,-	-6% (t.o.v. 2018)	Jaarlijks +10%
Aantal klanttrainingen	200	229	5-jaarlijks +20%
Reductie restafval	510.427 kg	-3,9%	90% (t.o.v. 2018)
Aantal circulaire producten in assortiment	–	1697	2000
Aantal medewerkers met MVO doel in PM-cyclus	–	–	500
Relatieve vermindering uitstoot CO^2 t.o.v. 2009	23%	30%	35% (t.o.v. 2009)
Inkoop duurzame diensten/producten	Onbekend	46%	20%
Prestatieladder Sociaal Ondernemen	Trede 1	Trede 1	Trede 2
Gezonde medewerkers	94,8%	95%	95%



VERDER KIJKEN

Logistiek

Veiligheid

Grote verdienste van de inspanningen van 2019 is dat we weer collectief nadenken over veiligheid.
Lees meer en scroll naar beneden

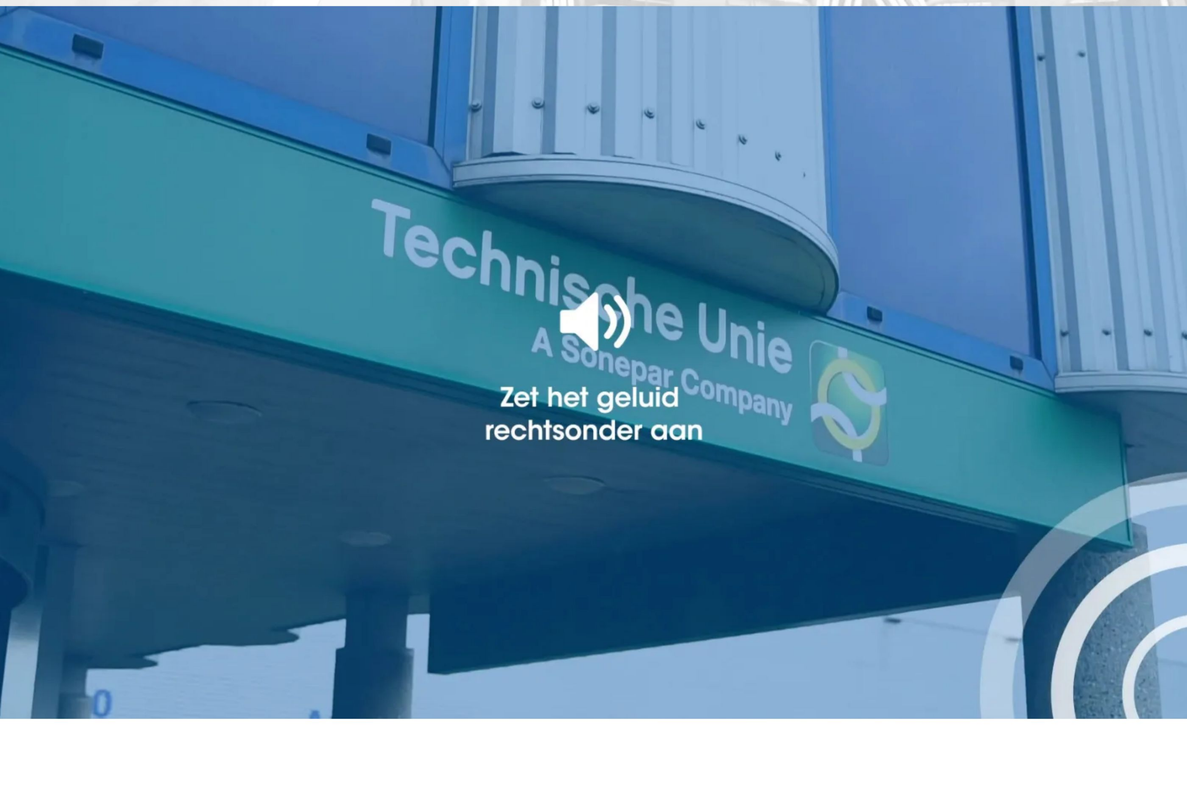
Zien & gezien worden

Het nieuwe sleutelwoord voor veiligheid bij Logistiek & Distributie

Veiligheidsadviseur René Gr[illegible] "Grote verdienste van de inspanningen van 2019 is dat we weer collectief nadenken over veiligheid. De managers van de DC's en distributie denken mee in de stuurgroep van de veiligheidsraad, de Regiomanagers Distributie samen met hun Vestigingsleiders, en de Operationeel Managers samen met hun Unitleiders werken samen aan veilige werkplekken. Het resultaat daarvan kunnen we overal **zien**."

"Op de meeste logistieke locaties **zie** je direct wie en waar de medewerkers zijn. Ze dragen een geel veiligheidsvest. Zonder een keiharde verplichting op te leggen nemen collega's hun verantwoordelijkheid en zorgen dat ze **gezien** worden door de truckchauffeurs. **Zien** is misschien wel het nieuwe sleutelwoord geworden bij veiligheid. Bij betreding van een werkplek moet je direct kunnen zien wat je moet doen en wat je moet laten. Daarover mag geen misverstand bestaan. In 2019 zijn we die weg ingeslagen en dat wordt de norm. **Zien**."

Technische Unie
A Sonepar Company



sonepar
nederland

VERDER KIJKEN

Ondernemingsraad

De OR in beeld

Wat doet de Ondernemingsraad eigenlijk precies? Presentatrice Laurien Verstraten trok samen met Barista Bart het land door. Onder het genot van een kopje koffie (of thee) voelde ze een aantal OR-leden aan de tand over hun werkzaamheden.

bekijk de video

sonepar
nederland

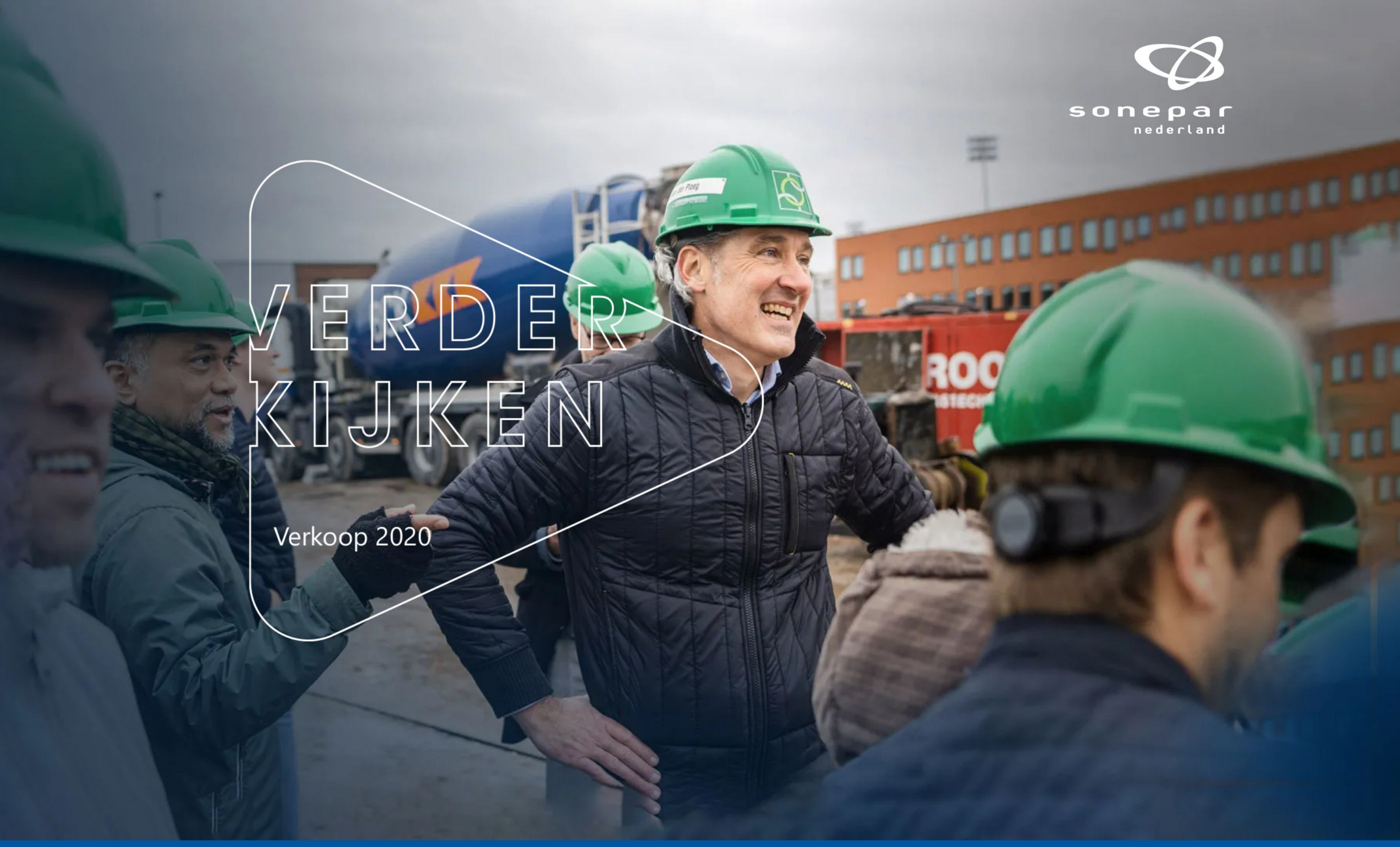
VERDER KIJKEN

Distributie

Begin de dag met een praatje

Een succesvolle pilot in OP Nijkerk: de dagstart. Een kwartiertje met het hele team bij elkaar staan om ‘in te checken’ en de komende dag door te nemen. De collega’s in Nijkerk willen niet meer zonder. Wil je weten waarom?

bekijk de video



VERDER KIJKEN

Verkoop 2020

Expertteam Customer Service

In 2019 startte Verkoop met expertteams om processen te verbeteren. Het expertteam Customer Service trapte af.

lezen

De leiderschapstraining voor verkoopleiders

Met de transitie van de commerciële binnendienst veranderde ook de wereld van de verkoopleiders.

lezen

Grootstedelijk

Den Haag: eerste paal

In november is feestelijk de 'eerste paal' de grond in gegaan voor het nieuwe Verkoopkantoor met Servicecentrum.

lezen

Utrecht: flink gebouwd

Dit Nul-Op-De-Meter-pand in Utrecht gaat straks naast het VK, het SC, een Inspiratiecentrum én het Opleidingscentrum huisvesten. Bekijk de timelapse!

lezen

Eindhoven: verhuisd

Team Eindhoven en team Helmond verhuisden eind november samen naar het verbouwde pand aan De Schakel in Eindhoven.

lezen

Alle clusters op één lijn

Expertteam Customer Service

In 2019 begon Verkoop met expertteams om een bepaald onderwerp bij de kop te pakken. Neem het expertteam customer service: dit team heeft de uitdagende opdracht om de werkwijze van customer service in alle clusters op één lijn te trekken.

Technische Unie
A Sonepar Company

Twee managers verkoopkantoor en drie verkoopleiders vormen samen het Expertteam Customer Service. Zij maken gebruik van de expertise uit het land, onder andere de overige verkoopleiders die customer service aansturen in de clusters. Aan het woord: **Oscar van den Breul** (VL Amersfoort) en **Marco Veening** (VL Nijmegen).

Wat doen jullie precies als expertteam?

Marco: "Wij kijken wat er gebeurt in het land op het gebied van customer service en hoe we daar uniformiteit in kunnen krijgen. Zodat iedereen hetzelfde gaat werken. Er is een blauwdruk gemaakt voor customer service, ons doel is om te zorgen dat die blauwdruk overal wordt gevolgd."
Oscar: "Daarbij kijken we ook hoe we de verkoopleiders mee kunnen nemen, zodat zij structuur kunnen aanbrengen in de customer service en daar goed leiding aan kunnen geven."

Wij kijken hoe we er uniformiteit in kunnen krijgen

"Zij hebben het meeste en snelste klantcontact en krijgen de meeste after sales vragen"

Oscar van den Breul

Waarom was dit expert team nodig?

Oscar: "Er was veel onduidelijkheid over het doel van customer service en welke werkzaamheden daarbij horen. Het is geen administratieve afdeling, het is een van de belangrijkste afdelingen binnen het cluster. Zij hebben het meeste en snelste klantcontact en krijgen de meeste after sales vragen. Daarom moet er duidelijkheid en eenduidige sturing op komen en die gaan wij helpen te realiseren."

Geef eens een voorbeeld van acties?

Marco: "Als een klant belde ging de telefoon alleen over als het een klant van dát kantoor was. Daardoor werden er telefoontjes gemist. Nu gaat de telefoon altijd over. Ook is de centrale nu zo ingericht dat de klant die het langste wacht, automatisch als eerste geholpen wordt. Ongeacht bij welk kantoor hij klant is."
Oscar: "Wat we als eerste hebben opgepakt is de gezamenlijke clustermailbox. Drie of vier verkoopkantoren werken nu samen in één mailbox. Ook hebben we een handboek geschreven waar in staat wat van een CS-medewerker wordt verwacht."

Jullie doen dit naast je functie als verkoopleider, hoe bevalt dat?

Marco: "Het kost energie, maar het levert ook veel op! Het is leuk als je iets bereikt waarvan je ziet dat het ertoe doet. We zijn nu bezig met de retourprocedures. Daar zijn zó veel verschillende van. Echt iedereen doet het anders dan de rest. Dus daar gaan we ook een uniforme werkwijze voor neerzetten. Als dat staat zijn we weer een mooie stap verder."

Wat is de toegevoegde waarde van een expertteam?

Marco: "Wij zijn een schakel tussen de verkoopleiders en daarbij werken we samen met onder andere de regiodirectie, het LEAN team, ICT, HR, Logistiek en Inkoop. We zorgen voor uniformiteit tussen alle clusters. Dat kunnen we doen omdat we stevig in onze schoenen staan, verstand van zaken hebben, zelf uit de verkooporganisatie komen. Daardoor kunnen we heel gericht verbeteren."

"Het is leuk als je iets bereikt waarvan je ziet dat het ertoe doet"

Marco Veening

Wist je dat...

- De expertteams zijn opgericht vanuit het project Verkoop2020;
- Zij krijgen een gerichte verbeteropdracht binnen een organisatieverandering;
- Het expertteam Customer Service was het eerste expertteam binnen de Verkooporganisatie;
- De leden waren allemaal in een vroeg stadium al bezig met customer service binnen hun eigen cluster en zijn daarom gevraagd om mee te denken;
- Er is inmiddels ook een expertteam commercieel specialisten;
- De expertteams worden samengesteld uit experts in de organisatie, dwars door alle lagen heen;
- Dit is een nieuwe manier van werken binnen Technische Unie, waarbij we steeds meer horizontaal, bottom-up en over afdelingsgrenzen heen gebruik maken van de kennis en talenten van onze collega's.

Leiderschapsprogramma voor aansturing binnendienst

Technische Unie
A Sonepar Company

Met de transitie van de commerciële binnendienst veranderde ook de wereld van de verkoopleiders. Om hun nieuwe rol goed te kunnen oppakken volgden zij het programma 'Sturing geven aan de binnendienst'. Ook verkoopleider Jennifer Buijn (VK Den Haag) zat weer even in de schoolbanken.

Waarom was dit trainingsprogramma nodig?

"De commerciële binnendienst is getransformeerd naar een afdeling met naast de E- en W-specialisten ook de nieuwe functie customer service. Daarmee zijn ook de taken en werkzaamheden op de binnendienst heringedeeld. Deze nieuwe manier van werken vraagt van de verkoopleiders ook een ander soort leiderschap."

"Al die veranderingen vraagt van verkoopleiders een ander soort leiderschap"

Wat is er veranderd voor verkoopleiders?

"We hebben echt andere competenties en vaardigheden nodig dan in het verleden. Doordat wij nu meer inzicht krijgen in KPI's via onder andere PowerBI, kunnen wij de collega's beter begeleiden om zo de kwaliteit te verhogen. Daarnaast is het nu belangrijker dan ooit om collega's mee te nemen in alle veranderingen. We hebben een functie in de run én de change. "

Hoe zat de training in elkaar?

"De training bestaat uit 3 onderdelen: de nieuwe werkwijze binnendienst, sturing geven aan de hand van KPI`s en coachend leiderschap. Daarnaast was er nog een sessie over de samenwerking van de verkoopleiders binnen het cluster. We hebben gesproken over de nieuwe rol van verkoopleiders, hoe je omgaat met collega`s die veranderingen niet vanzelfsprekend vinden. Maar ook het feit dat je een leider bent van een commercieel team en collega's moet aanspreken op gedrag om uiteindelijk de kwaliteit van je team te verhogen."

Wat heb je uit de trainingen meegenomen?

"Ik ben pas anderhalf jaar verkoopleider, dat helpt mij om met een frisse blik deze positie te vervullen. Uit het VL-programma heb ik vooral meegenomen dat je als verkoopleider een grote rol hebt in de veranderingen op de binnendienst. Daarvoor is aanwezigheid en zichtbaarheid op de werkvloer belangrijker dan ooit. Met als uiteindelijk doel dat we als binnendienst nog klantgerichter gaan werken."

"Het gaat erom dat wij nog meer klantgericht gaan werken"

De eerste paal

VK Den Haag

In Den Haag is medio november symbolisch de eerste paal geslagen van het nieuwe grootstedelijke verkoopkantoor op het Forepark.

Aannemer Aan De Stegge Twello was al begonnen en had al diverse heipalen geslagen. Toch is op de bouwplaats een heuse 'eerste paal' de grond in gegaan. Zo werd op een feestelijke manier de bouw ingeluid van het nieuwe grootstedelijke verkoopkantoor, dat in februari/maart 2020 zal worden opgeleverd.

MVK Erik van der Ploeg: "Het was een leuke bijeenkomst met veel collega's van ons eigen verkoopkantoor, collega's van Logistiek, van de verkoopkantoren Haarlem en Leiden uit ons cluster en van kredietbeheer. Er kwamen zelfs spontaan een paar klanten langs, mooi om te zien!"

Technische Unie
A Sonepar Company

Dat had nog wat voeten in aarde

Ontwerp

Het nieuwe verkoopkantoor Den Haag is ontworpen door Buro Duck volgens een nieuw huisvestingconcept waar Technische Unie over heeft meegedacht. Het nieuwe pand biedt op de begane grond ruimte aan een 1.230 m2 groot servicecentrum, de afhaalbalie en het magazijn. Op de verdieping, ook 1.230 m2, komt het verkoopkantoor.

Duurzame installaties

Het verkoopkantoor wordt voorzien van duurzame installaties. Naast toepassing van een warmtepomp worden op het dak PV-panelen geplaatst. Om klanten en andere geïnteresseerden over duurzame mogelijkheden te vertellen, wordt het dak toegankelijk gemaakt en ingericht voor presentaties. Na de zomer van 2020 wordt het gebouw in gebruik genomen.

Utrecht: flink gebouwd

Op 17 juni 2019 werd aan de Gelderlantlaan in Utrecht symbolisch de eerste paal geslagen voor de nieuwe huisvesting van de verkoopkantoren Utrecht en Nieuwegein, die hier samen zullen gaan tot grootstedelijk verkoopkantoor.

Ook het overslagpunt Utrecht (nu Lage Weide), het Servicecentrum en de collega's van Opleiding & Ontwikkeling (nu Maarssen) nemen hun intrek in het pand. Het OP telt maar liefst 24 loading docks. Daarnaast kunnen klanten hier straks terecht in een gloednieuw Inspiratiecentrum gericht op verlichting, smart building en duurzaamheid. Het pand is Nul-op-de-Meter (NOM) dankzij de toepassing van alle mogelijke duurzame technieken.

Technische Unie
A Sonepar Company

Het nieuwe pand in Utrecht verrees in nog geen jaar tijd: de grondwerkzaamheden startten in mei 2019 en eind maart 2020 is het gebouw overgedragen aan Technische Unie. Bekijk hieronder de timelapse-video die je in razend tempo meeneemt door de bouwperiode!

Technische Unie
A Sonepar Company

Timelapse
Verkoopkantoor Utrecht

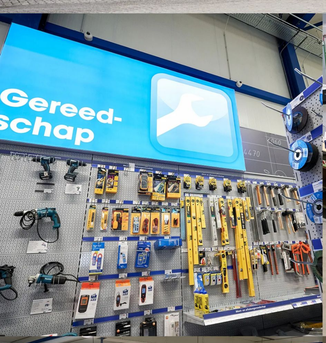
juni 2019 - maart 2020

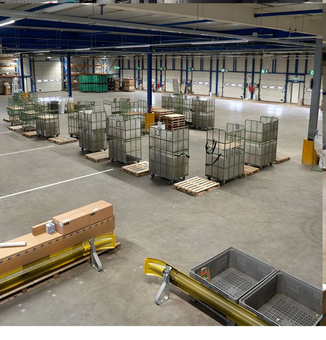
Eindhoven verhuisd

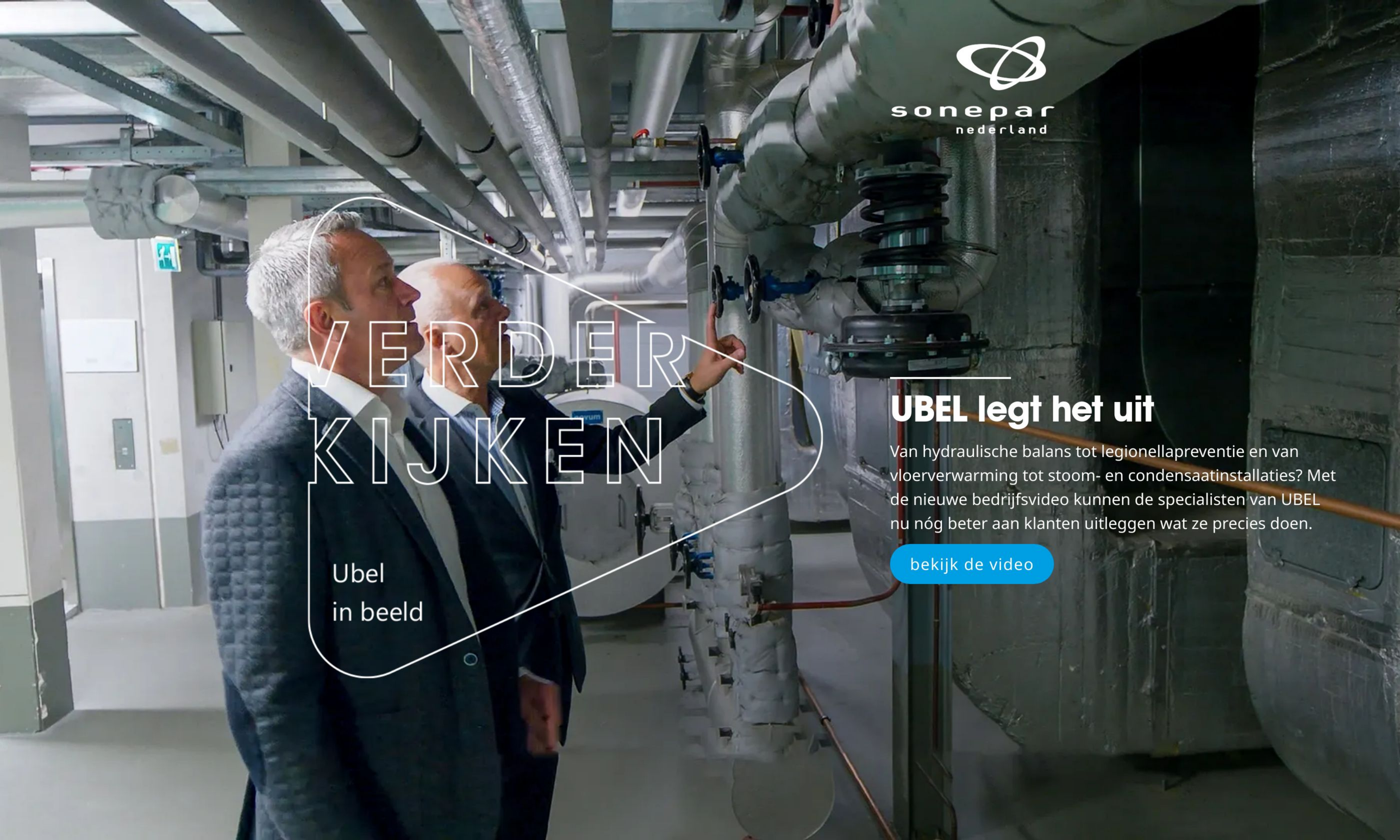
Eind november 2019 zijn de verkoopkantoren Eindhoven en Helmond gezamenlijk verhuisd naar de nieuwe locatie aan de Schakel 14 in Eindhoven. Ook het servicecentrum en het overslagpunt zijn verhuisd naar deze locatie. Na een minutieuze voorbereiding zijn het verkoopkantoor en het servicecentrum in twee dagen tijd overgegaan. Het OP is later gevolgd. De maanden ema zijn gebruikt om de twee verkoopteams samen te smelten tot één grootstedelijke verkooporganisatie.

Technische Unie
A Sonepar Company

"Het was een bijna militaire operatie maar de verhuizing is in twee dagen gelukt. Nu werken we aan het samensmelten van de twee teams."
Hugo Muller
(MVK Eindhoven)







UBEL legt het uit

Van hydraulische balans tot legionellapreventie en van vloerverwarming tot stoom- en condensaatinstallaties? Met de nieuwe bedrijfsvideo kunnen de specialisten van UBEL nu nóg beter aan klanten uitleggen wat ze precies doen.

bekijk de video

VERDER KIJKEN

Human Resources

PMO in de bus

In 2019 heeft de Gezondsheidsbus bij 36 locaties door heel Nederland gestaan.

lezen

TU Campus

In 2019 kreeg TU Campus écht vorm. Met een groeiend aanbod en hoge cijfers.

lezen

Zomer fesTUval

Dit jaar waren we met 1.800 enthousiaste collega’s bij Paleis het Loo.

lezen

Facts & Figures

Alle HR-cijfers op een rijtje: van aantal collega's tot leeftijden en jaren in dienst.

lezen

Ben TU fit?

“Fit zijn is veel meer dan gezond zijn”, zegt Marie-José Tijssen, directeur HR&IC.

lezen

Kijk op verzuim

Drie collega's over de nieuwe aanpak van verzuim en het belang van een goed gesprek.

lezen

Jubilarissendiner

Editie 2019 was weer een vrolijk weerzien met collega's uit het land.

lezen

In de bus

Weten hoe gezond je bent? Ontdekken of je vitale functies het goed doen en of je misschien je leefstijl moet aanpassen? 521 collega's maakten in 2019 gebruik van de mogelijkheid om een gratis gezondheidscheck te ondergaan in de Gezondheidsbus.

Duurzame inzetbaarheid is een van de speerpunten binnen Technische Unie. Medewerkers zijn de belangrijkste pijler binnen onze organisatie en het is belangrijk dat iedereen fit en gezond is. Eén van de manieren om hier uitvoering aan te geven is het periodieke en vrijwillige Preventief Medisch Onderzoek (PMO) voor alle medewerkers in dienst bij TU.

Technische Unie
A Sonepar Company

Inzicht

Met een PMO krijg je inzicht in je gezondheid en levensstijl. Hoe eerder je de gezondheidsrisico's kent, des te eerder kun je ze verhelpen of vermijden. Bovendien krijgt Technische Unie inzicht in de verbeterpunten voor de werksituatie. Zo kan Technische Unie de gezondheid van haar medewerkers verder bevorderen.

Gezondheidsbus

Van 12 september tot en met 22 november 2019 heeft de Gezondsheidsbus bij 36 locaties door heel Nederland gestaan.

medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld

medewerkers zijn in de Gezondheidsbus geweest voor het PMO

medewerkers hebben aangegeven een VITCO traject te willen volgen. Dit is een Vitaliteits-coachings-traject.

Wat weten we nu?

Welke inzichten heeft het PMO ons nu opgeleverd? Het PMO is uitgevoerd in Amstelveen, bij de verkoopkantoren/service centra en bij de meeste overslagpunten. Omdat OP Alphen en OP Strijen nog niet zijn geweest, is voor de OP's nog geen rapport uitgebracht. Wat we in Amstelveen en bij Verkoop hebben geleerd? Hieronder in het kort de belangrijkste punten.

VERKOOP

Om blij van te worden

- Ten opzichte van andere bedrijven bewegen we gemiddeld en zijn we gemiddeld fit;
- Het grootste gedeelte van onze collega's rookt niet;
- De meeste collega's drinken alcohol maar weinig collega's drinken te veel;
- We ervaren over het algemeen een goede werk-privé balans;
- We zijn tevreden over ons werk;
- Tegenover stressbronnen staan voldoende energiebronnen.

Om aandacht aan te geven

- We hebben relatief veel nek- en schouderklachten, onder andere doordat we te weinig micropauzes nemen (even koffie halen, rondje lopen of stretchen);
- Hart- en vaatziekten liggen op de loer: bijna 150 collega's vallen in de risicocategorie;
- Ook eten veel te weinig mensen (20%) genoeg groente en fruit;
- Daarnaast is een gezond gewicht een aandachtspunt;
- Evenals slaap en slapeloosheid.

CK AMSTELVEEN

Om blij van te worden

- We scoren positief in bijna alle leefstijlcategorieën ten opzichte van andere bedrijven;
- Collega's beoordelen hun eigen werkvermogen goed tot zeer goed;
- We ervaren voldoende afwisseling in taken;
- De meesten van ons ervaren een prima werk-privé balans;
- We zijn bereid te werken aan onze ontwikkeling en leefstijl;
- Tegenover stressbronnen staan voldoende energiebronnen.

Om aandacht aan te geven

- 19% slaapt per nacht korter dan 6 uur;
- We zitten te lang achter elkaar achter de computer;
- Dat is niet bevorderlijk voor nek en schouders en ook onze ogen lijden eronder;
- 50% heeft een gezond gewicht, 50% dus niet...;
- Bij de mannen is ratio cholesterol (verhouding goed en slecht cholesterol) gemiddeld te hoog.

En nu?

De top-5 adviezen van Adaptics, dat het onderzoek heeft uitgevoerd:

- Zorg voor een goede werkhouding en goede werktijden en neem voldoende micropauzes om schouder- en nekklachten te voorkomen;
- Beweeg voldoende en eet voldoende groente en fruit;
- Blijf leren en je ontwikkelen;
- Bepaal een slaapritme dat werkt voor jou zodat je energieker aan het werk kunt;
- Geef het aan als Technische Unie jou kan helpen om fitter te worden!

Weten wat je nog meer kunt doen om fit te blijven (of te worden)?

Ga naar Ben Fit

TU Campus succesvol uit de startblokken

In 2019 kreeg TU Campus écht vorm. Met officieel logo, rake slogan, fotografie, alles. Maar vooral met een sterk groeiend aanbod, volle trainingslokalen en hoge waarderingscijfers. Team TU Campus kijkt terug op een leuk en succesvol jaar.

Angela Feddema is een van de drijvende krachten achter TU Campus vanuit het opleidingscentrum in Maarssen. Zij plant en monitort de trainingen, breidt het aanbod uit en verzorgt de rapportages. **Frank van Pelt**, MVK Nijmegen, maakt zich hard voor TU Campus vanuit het business segment Key Accounts. Samen blikken ze terug op 2019.

"Deelnemers geven onze trainingen gemiddeld een 8,1"

Angela Feddema

Was 2019 een goed jaar voor TU Campus?

Angela: "Heel goed! We hebben al onze doelstellingen gehaald. Deelnemers geven onze trainingen gemiddeld een 8,1. Het aantal deelnemers is verdubbeld ten opzichte van 2018 en we zijn van 47 trainingen naar 85 trainingen gegaan. De basistraining zonnepanelen doet het nog steeds goed, maar vooral de trainingen over normen en richtlijnen zijn een groot succes."
Frank: "De NEN-1010 training is echt sky high gegaan. Zowel het aantal trainingen als het aantal deelnemers is vertienvoudigd!"

"We voegen waarde toe door de kennis van klanten te vergroten"

Frank van Pelt

Waarom ook weer TU Campus?

Angela: "TU Campus is een mooi middel om uit te dragen dat we een compleet pakket bieden van materialen én kennis. Dat je niet alleen zonnepanelen bij ons kunt kopen, maar dat je bij ons ook kunt leren hoe je die moet installeren en aansluiten."
Frank: "Met TU Campus willen we bijdragen aan een slimmere installatiemarkt en industrie. We voegen waarde toe door de kennis van klanten te vergroten. We binden er ook klanten mee, daarom organiseren we het lokaal. En we spelen met onze trainingen goed in op recente ontwikkelingen, waardoor we kennisreferent zijn. Dat zijn de drie algemene doelstellingen van TU Campus."

Jullie hebben veel opgezet afgelopen jaar...

Frank: "Ja, om te beginnen Team TU Campus. We zijn gegroeid van een klein comité tot een multidisciplinair team met de drie business segmenten, Marketing en O&O. Samen hebben we van TU Campus een echt merk gemaakt met logo, de slogan 'Zeker in je vak', sociale media, mailings, fotografie, video's en een eigen pagina op tu.nu."

Wie zijn Team TU Campus?

Hanneke Schot (product-owner TU Campus)
Mike Seur (business segment Industrie)
Bart Verkissen (business segment Lokale Installateurs)
Gert Westland (thema Duurzaamheid)
Frank van Pelt (business segment Key Accounts)
Niek Berendsen en Debby Stroomer (Inkoop)
Karin Steinmetz (Marketing)
Angela Feddema (Back office)

Ondersteuning:
Genevieve Quist (stelt de halfjaarlijkse KPI-rapportages op)

Wat vinden klanten van TU Campus?

Frank: "Klanten vinden TU Campus geweldig, de waardering is hoog. Maar ze kunnen ons niet makkelijk vinden. Dat zou een volgende stap moeten zijn: dat TU Campus goed vindbaar wordt op internet. Pas dan komen we bij klanten top of mind."

Wat zijn de plannen voor 2020?

Angela: "Nog meer aanhaken bij de actualiteit, zoals we nu doen met de CO-certificering. Vanaf 1 juli 2020 moet iedereen die aan een cv-ketel werkt, CO-gecertificeerd zijn. Zodra dat bekend werd, hebben wij als eerste in de markt een training opgezet. Zo blijven we altijd voorop lopen."
Frank: "In 2019 zijn we erg met het proces bezig geweest, nu is het ook zaak om bewustwording te creëren dat TU Campus echt van toegevoegde waarde is. En we krijgen een nieuwe website, waardoor we een stuk beter vindbaar zullen zijn."
Angela: "En natuurlijk het aanbod verder uitbreiden. Bestaande trainingen gaan we steeds meer certificeren, want ook daar is grote behoefte aan. We zijn nog lang niet klaar!"

lees alles over TU campus op tu.nu

Wist je dat...

- TU Campus altijd een evaluatieformulier stuurt aan de deelnemers?
- Ongeveer 45% van de deelnemers dit invult?
- 87% van de respondenten de training zou aanbevelen bij een collega?
- 91% zegt het geleerde te gebruiken om zijn werk beter te doen?
- Het aantal trainingen is gegroeid van 47 in 2018 naar 85 in 2019...
- ...het aantal deelnemers van 428 naar 908...
- ...en het aantal titels van 17 naar 23?
- Klanten die in 2019 een TU Campus training hebben gevolgd, in 2019 samen een index van 109 laten zien tegenover de index van 105 van TU algemeen?

Technische Unie
A Sonepar Company

Elk jaar nodigt Technische Unie alle collega's met partner en kinderen uit voor een super event op een prachtige locatie. Dit jaar waren we met 1800 enthousiaste collega's bij Paleis het Loo.

Een blauwe lucht, een stralende zon, een prachtige omgeving en heel veel Technische Unie collega's maakten het ZomerfesTUval 2019 weer tot een heerlijke dag.

Prinsen en prinsessen

Na het welkomstwoord van Jan Ferwerda gingen gelijk de eerste workshops van start. Drone-vliegen, pannavoetbal, fietstochten, rondleidingen en pijl- en boogschieten werden afgewisseld met een heerlijke lunch en een gezellige borrel. Alle kinderen werden omgetoverd tot echte prinsen en prinsessen en konden aan het einde van de dag meelopen in een heus defilé met fanfare. Queen Mary Stuart en King William waren erg onder de indruk van alle enthousiaste kinderen én ouders.

Tussen al deze activiteiten door was het ook fijn om even bij te kletsen met collega's en uit te rusten op het fesTUval terrein.

Facts & figures

Technische Unie
A Sonepar Company

Hoeveel collega's hadden we in 2019? Hoeveel mannen en hoeveel vrouwen? Wat was de gemiddelde leeftijd en hoe lang werkten collega's gemiddeld bij ons? Je leest het in het HR-overzicht van 2019.

Collega's per bedrijf

Peiljaar 31 december 2019

2157 TU

1973,9 FTE

Opbouw naar geslacht

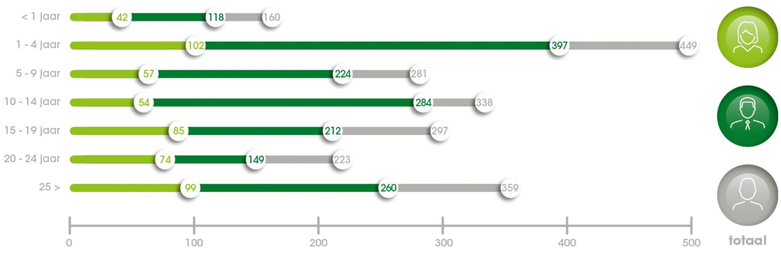
in aantallen medewerkers

1644

513

Opbouw naar diensttijd

in jaren



Gemiddelde diensttijd

in jaren

Fulltime

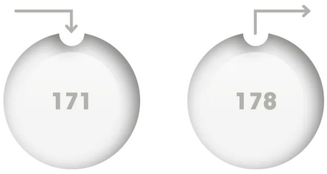
in aantallen medewerkers

Parttime

in aantallen medewerkers

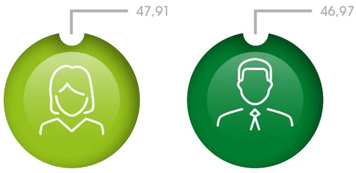
In en uit dienst

in aantallen medewerkers



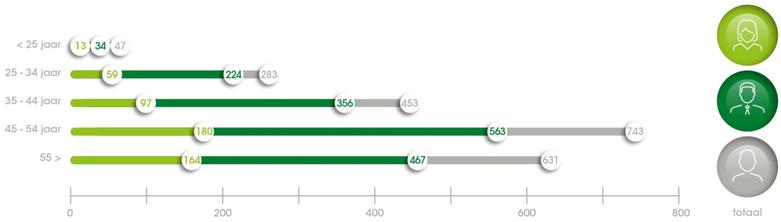
Gemiddelde leeftijd

in jaren



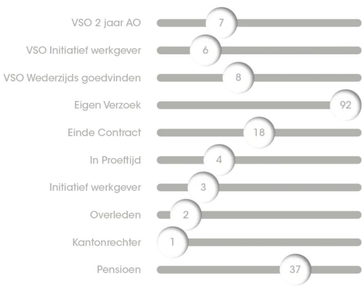
Opbouw naar leeftijd

In aantallen naar leeftijdscategorie



Uitstroom naar reden

in aantallen medewerkers



Doorstroom naar interne functies

in aantallen medewerkers

Stagiaires

in aantallen

Op zoek naar de cijfers van Van Egmond Groep?

bekijk ze hier

Ben TU fit?

De Ben Fit campagne ging eind oktober live. Het doel? Alle collega's bewust te maken van alle kansen die er zijn om fit te worden en te blijven.

"Fit zijn is veel meer dan gezond zijn", zegt **Marie-José Tijssen**, directeur HR&IC Technische Unie. "Fit zijn betekent dat je elke dag in staat bent om met plezier je werk te doen. Duurzame inzetbaarheid is werken aan je gezondheid en je werkprivé-balans. Duurzame inzetbaarheid is ook jezelf ontwikkelen, je talenten inzetten en voorbereid zijn op de toekomst. Het is de verantwoordelijkheid zowel van de medewerker als van de werkgever. Iedereen wint erbij. Je wordt met zijn allen wendbaarder, productiever, je krijgt meer plezier in je werk en je groeit persoonlijk. De organisatie wordt gezonder en het verzuim gaat omlaag. Dat is goed voor iedereen en ook voor de dienstverlening naar onze klanten."

Technische Unie
A Sonepar Company

Fit zijn: elke dag je werk met plezier doen

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid liep altijd al als een rode draad door het HR-beleid van Technische Unie. Zo zijn er sinds jaar en dag diverse mogelijkheden om via het bedrijf aan je gezondheid te werken, zoals het fietsplan en bedrijfsfitness. Via Opleiding en Ontwikkeling kun je op veel manieren jezelf blijven ontwikkelen. Door middel van thuiswerken en verlof kun je je werk-privébalans verbeteren. En als je zorgen hebt of klachten, biedt Technische Unie verschillende soorten begeleiding aan, zoals een budgetcoach en vertrouwenspersonen.

Ben Fit schijf van vijf

"Met de campagne Ben Fit brengen we al deze kansen en mogelijkheden onder de aandacht bij iedereen", zegt Marie-José. "De Ben Fit schijf van vijf staat hierbij centraal: Ben Vitaal, Ben in Ontwikkeling, Ben Gemotiveerd, Ben in Balans en Ben Ontzorgd. Binnen die vijf thema's zijn er volop kansen om aan je eigen fitheid te werken; je moet het alleen wel zelf bespreekbaar maken en oppakken met je leidinggevende of HR-adviseur. Op bentufit.nl vertellen veel collega's hoe zij dat hebben gedaan. Mooie verhalen waar iedereen inspiratie uit kan halen."

Weten wat jij kunt doen om fit te blijven (of te worden)?

Ga naar Ben Fit

Een nieuwe kijk op verzuim

Blij naar je werk en vrolijk naar huis: dat is wat Technische Unie wenst voor iedereen. Helaas loopt het soms anders. Er kan van alles gebeuren waardoor je níet naar je werk kunt. Verzuim ligt dan op de loer.

Bij Technische Unie was het verzuim al een tijd hoog. Om daar verandering in te brengen, is de hulp ingeroepen van Falke en Verbaan. Dit bureau is gespecialiseerd in verzuimgedrag. Hun visie is: ziek zijn overkomt je, maar hoe je ermee omgaat bepaal je zelf. Je werkgever ondersteunt je daarbij.

Technische Unie
A Sonepar Company

Trainingen

Door middel van trainingen helpt Falke en Verbaan om het onderwerp verzuim bespreekbaar te maken, zodat iedereen erover in gesprek kan gaan met zijn of haar leidinggevende. De bedoeling is dat deze aanpak uiteindelijk deel wordt van onze gezamenlijke cultuur. Zo wordt op alle afdelingen en op alle niveaus het verzuim aangepakt om het gezamenlijk te verlagen.

Aftrap bij Logistiek

In september is de aftrap gegeven bij Logistiek, waar eerst alle leidinggevenden in Alphen en Strijen zijn getraind. Daarna hebben ook alle medewerkers in DC Alphen de training gevolgd. Drie ervaringsdeskundigen vertellen.

Silvia Vis
Magazijnmedewerker Productie/Sorteren
DC Alphen

“Ik vond het een leerzame training. Ik was vooral onder de indruk van wat een zieke medewerker kost. Mensen zijn geneigd om bij een griepje meteen een week ziek te pakken, terwijl je soms best na drie dagen weer kunt werken. Gewoon omdat we niet beseffen wat dat betekent voor het bedrijf! Daar moeten we veel bewuster mee omgaan. Natuurlijk zijn er ook collega’s die door ziekte écht niet kunnen werken. Zij voelen zich soms aangevallen in de training. Ik denk zelf dat de toon die de leidinggevende zet in het verzuimgesprek heel belangrijk is. Zodat je een open gesprek kunt voeren. En dan samen kijken wat iemand wel kan. Ik denk ook dat de training een keer herhaald moet worden om echt te bezinken. En dan ben ik heel benieuwd naar de effecten op de langere termijn.”

Daisy Loupatty
HR-medewerker DC Alphen

“De rol van HR is monitoren, signaleren en adviseren. DAt doen we natuurlijk al langer en we werken gericht aan het verlagen van het verzuim. De workshops zijn bedoeld om alle collega's inzicht te geven in de aanpak van verzuim bij Technische Unie en hoe je er zelf mee om kunt gaan. Ik zag dat collega’s nieuwe inzichten kregen, maar sommigen zeiden ook: ‘waarom doen we dit, want als ik ziek ben ben ik toch ziek?’ Maar dat is nou juist de clou: het gaat om het gedrag eromheen, wat kun je nog en hoe maken we dat mogelijk? Ik merk dat leidinggevenden die de training hebben gehad het nu anders aanpakken. Ze verdiepen zich in de situatie en waarom iemand verzuimt. Dat geldt denk ik ook voor de medewerkers, hoewel dat nu in coronatijd lastig te zien is. Ik zie zeker bewustwording ontstaan bij zowel leidinggevenden als medewerkers.”

Raymond van Elswijk
Vestigingsleider Distributie OP Strijen

“Ruim tien jaar geleden heb ik deze training al een keer gedaan, samen met mijn collega Theo Knikkenberg. Wat Falke en Verbaan ons leert doen wij dus al langer. Bij ons geldt: ziek is ziek, maar ziek betekent niet direct verzuim. Als je koorts hebt, in het gips zit of diarree hebt ben je ziek met verzuim. Maar als je pijn in je pols hebt of iets dergelijks, en je kunt op het werk komen - misschien doordat een collega je ophaalt - dan kun je andere werkzaamheden doen. Mensen zijn dan minder lang ziek, want hun eigen werk vinden ze veel leuker. Ik probeer de mensen naar het werk toe te halen als ze zich ziek melden. Uiteraard mag ik niet vragen wat iemand heeft, maar doordat ik met de meesten een goede band heb vertellen ze mij vaak uit zichzelf het hele verhaal. Aan de hand daarvan gaan we kijken wat iemand wel kan en maken we samen een plan. De laatste jaren zien we in Strijen het kortstondige verzuim dalen. Als de teamleiders straks ook de training hebben gehad, waardoor de goede gesprekken nog eerder plaatsvinden, gaat het (korstondige) verzuim mogelijk nog verder naar beneden.”

Hoe verder?

Leidinggevenden bij Logistiek en Distributie hebben de training van Falke en Verbaan gevolgd, net als alle medewerkers in DC Alphen. Helaas brak middenin het traject het coronavirus uit en gaan de trainingen hopelijk in de loop van dit jaar verder voor de collega’s op de overslagpunten en andere vestigingen.

Jubilarissen diner 2019

"Een mooie traditie die respect verdient." Zo noemde één van onze jubilarissen het diner dat we elk jaar weer met veel plezier organiseren. Het is een dag waarop jubilarissen terecht in het zonnetje worden gezet.

Technische Unie
A Sonepar Company

Een persoonlijk woordje van de directie voor iedereen en een mooie zilveren of gouden pin als dank voor de inzet. Trots is Technische Unie dat zoveel collega's besluiten een langdurige relatie met ons mooie bedrijf aan te gaan. Elk jaar weer jubileert een grote groep collega's en Technische Unie zet dan ook de traditie voort om dit elke keer weer te vieren.

Willem Peters
Adviseur duurzame energieoplossing

40 JAAR

"Ik ben een Bourgondiër en hou ervan om in speciale settings lekker te eten en te socialiseren. Tijdens het jubilarissendiner ben je onder elkaar, het voelt een beetje als een reünie. Het is mooi, zeker als je ziet hoeveel Technische Unie over heeft voor haar jubilarissen. Het management team is aanwezig, ze zijn toegankelijk en zijn er echt voor jou en je partner. Het voelt echt heel speciaal."

Loopbaan Willem: Vrachtwagenchauffeur, magazijnmedewerker, baliemedewerker, binnendienst medewerker, klimaatspecialist, (senior) accountmanager, nu adviseur duurzame energieoplossingen.

Renée van de Schraaf
Medewerker projecten inkoop sanitair

40 JAAR

"Dit mocht ik nu voor de tweede keer meemaken maar het blijft heel bijzonder dat een bedrijf dat doet. Ik vind het een hele grote vorm van waardering dat je door een directeur wordt toegesproken. De hele dag is goed georganiseerd, de boottocht waar je met iedereen even kan bijpraten. Als afsluiter krijg je dan ook nog een fotoalbum met alle momenten van die dag. Een blijvende herinnering.

Loopbaan Renée: Uitzendkracht op afdeling keukens, inkoop van badmeubels en inbouwapparatuur voor toonzalen, afdelingssecretaresse inkoop sanitair, projectmedewerker inkoop sanitair.

Henk Oosterhoff
Voorraadbeheerder OP Groningen

40 JAAR

"Zelf had ik van te voren niet bedacht dat ik zo lang bij Technische Unie zou werken, maar ik ben toch blijven hangen. Tijdens het jubilarissendiner kende ik al een aantal mensen van mijn 25-jarig jubilarisfeest. Een aantal zijn ook in Groningen begonnen en één chauffeur uit Strijen komt nog regelmatig bij ons. Leuk om elkaar zo weer te ontmoeten. Leuke boottocht en lekker gegeten en na een heerlijke overnachting en uitgebreid ontbijt weer naar huis."

Loopbaan Henk: Pakhuisknecht orders lopen met een geschreven pakbon, de volgende dag werd het bezorgd, toen ook al binnen 24-uur. Nu voorraadbeheerder en ondersteuning van collega's als het druk is.

Pascal Huntjens
Vertegenwoordiger VK Maastricht

25 JAAR

"Het gaf mij het typische familiegevoel van Technische Unie en dat was heel fijn. Je kent collega's al zo lang, leuk om elkaar weer te zien. Het was tot in de puntjes geregeld, dat maakt zo'n dag compleet. Ik heb op kantoor verteld hoe geweldig dit was en ik gun iedereen om dit mee te maken. Heb met de directie gesproken, maar ook met hun partners. Het was heel persoonlijk. Dit 'samen' gevoel maakt ons als Technische Unie sterk!"

Loopbaan Pascal: Commerciële binnendienst, daarna en nog steeds vertegenwoordiger bij VK Maastricht.

Aantal jubilarissen 2019

12.5 jaar in dienst – 91 jubilarissen
25 jaar in dienst - 19 jubilarissen (jubilarissendiner)
40 jaar in dienst – 15 jubilarissen (jubilarissendiner)
50 jaar in dienst – 1 jubilaris (met pensioen voor jubilarisdiner)

VERDER KIJKEN

Transformatie
TU

O&O trainingen

In 2019 werd Opleiding & Ontwikkeling (O&O) een vaste speler binnen Transformatie TU. Karen Morland en Hanneke Schot vertellen.

lezen

Samen voor een beter proces

De overstap van OMS naar SAP gaat niet over één nacht ijs. Complete processen worden opnieuw uitgedacht. Zoals Procure2Pay-2A: van het inkopen van goederen tot en met de ontvangst in het DC en het betalen van de factuur. Het project leverde een belangrijke eyeopener op: afdelingen móeten samenwerken om er een succes van te maken. Hoe?

bekijk de video

'Met elkaar uitgevonden wat werkt'

In 2019 werd Opleiding & Ontwikkeling (O&O) een vaste speler binnen Transformatie TU. Samen met de business process owner (BPO-er) en key users bereiden ze collega's voor op de komst van de nieuwe IT-systemen en werkprocessen.

Transformatie TU is de digitale en business transformatie waar we nu middenin zitten. Cruciaal voor het slagen van de projecten is – onder andere – dat de gebruikers op tijd en goed leren werken met de nieuwe systemen zoals SAP. Om dat te realiseren zijn **Karen Morland** (projectleider TTU Opleidingen) en **Hanneke Schot** (Adviseur O&O) nauw betrokken bij de TTU-projecten.

Wat is jullie rol?

Karen: "De rol van O&O is zorgen dat alle medewerkers inhoudelijk worden getraind om met het nieuwe systeem te kunnen werken. Wij ontwikkelen de leermiddelen en verzorgen de trainingen. Eerst trainen we de key users, zij trainen daarna hun collega's en zijn vraagbaak op de werkvloer. De key users krijgen daarom ook trainingsvaardigheden."

Wat hebben jullie bereikt in 2019?

Karen: "Voorheen zaten we vaak te laat in het traject aan tafel en konden we niet snel genoeg schakelen. Dat is in 2019 veranderd. We hebben samen met de projectteams een manier uitgevonden die werkt. We hebben een blauwdruk gemaakt van een goed trainingstraject. Daarnaast werken we nu met drie O&O-collega's aan Transformatie TU. Onze toegevoegde waarde is nu echt duidelijk."

Geef eens een voorbeeld van een succesvol project?

Karen: "In 2019 was dat P2P 2A waarvan de eerste wave in juni live ging. Dat project is een mooi voorbeeld waarbij we de key users goed hebben begeleid en hebben gezorgd dat er ook na de livegang voldoende begeleiders op de vloer waren. Het was een groot project met Inkoop, Finance, en binnen Logistiek de distributiecentra en Voorraadbeheer en zelfs een stukje Verkoop. Iedereen is op tijd getraind via de olievlekmethode."

Wat betekenen de key users voor de projecten?

Hanneke: "Zij zijn de experts met veel kennis van de processen. In de projectfase zijn zij degenen die het systeem testen waardoor ze het heel goed leren kennen. Daarna dragen ze die kennis over aan hun collega's op de werkvloer. Omdat ze hiervoor worden vrijgemaakt hebben ze voldoende tijd en kunnen alle gebruikers genoeg oefenen. Dat zie je terug in het grote draagvlak na de livegangen."

Wat was jullie mooiste moment afgelopen jaar?

Karen: "Dat zijn er twee, geen momenten maar wel mooie ontwikkelingen. Eén is dat de rol van key user, die vrij nieuw is binnen TU, echt volwassen is geworden. En twee, dat we het samen doen. In de kick-off sessies zitten we met vertegenwoordigers van alle bedrijfsonderdelen en iedereen kijkt nu veel meer over de grenzen van zijn afdeling heen."

Waar kijken jullie naar uit in 2020?

Hanneke: "Dat we goed vasthouden wat we nu hebben, en ook kijken wat we vanuit O&O kunnen doen op het gebied van change begeleiding. Dat is een mooi ontwikkelpunt voor 2020. Daarnaast komen we nu in de situatie dat we leermaterialen moeten blijven reviseren en borgen in de onboarding van nieuwe collega's."

VERDER KIJKEN

Van Egmond Groep

Van Egmond groeit door

We timmeren aan de weg én aan onze eigen professionalisering.

lezen

Succesvolle overname

Elauma Waagmeester werd officieel onderdeel van Van Egmond Groep.

lezen

Hub Veghel Hub!

Tijd en kilometers besparen met een extra overslagpunt: zo doe je dat.

lezen

Nieuwe R&O cyclus

Wat wordt jouw bijdrage aan de bedrijfsdoelstellingen?

lezen

Fact & figures

Alle HR-cijfers van aantallen collega's tot leeftijden en dienstjaren.

lezen

Van Egmond groeit lekker door

Een vers managementteam, robuuste HR-afdeling en allerlei activiteiten om de groei kracht bij te zetten: Van Egmond Groep timmert aan de weg én aan de eigen professionalisering.

"Je zou kunnen zeggen dat we onderweg zijn van een mooi servet naar een nóg mooier tafellaken", begint directeur Geert Laseur. "We waren een MKB-bedrijf en nu maken we samen met Technische Unie deel uit van een groot internationaal concern. Tegelijkertijd zijn we door twee overnames zelf ook aan het groeien."

Wat betekent deze ontwikkeling voor jullie?

"Veel hadden we nog niet ingericht, omdat we die zaken eerder niet echt nodig hadden. Zoals een HR-gesprekscyclus, compliance, projectmanagement en KPI's. Deze zaken zijn we nu allemaal wél aan het inrichten. Ik heb veel respect voor hoe Van Egmond Groep het de afgelopen jaren heeft gedaan, maar om verder te komen is meer nodig."

Wat is er op dit vlak gebeurd afgelopen jaar?

"Heel veel! We hebben het MT versterkt met een commercieel verantwoordelijke voor de groothandel, een verantwoordelijke voor de front-office en een verantwoordelijke voor business development, marketing, digital en data. In totaal telt het MT nu zes personen, van wie de meesten vrij nieuw zijn. Dat brengt een leuke dynamiek met zich mee."
"Met dit versterkte MT zijn we klaar om verder te professionaliseren. We zijn nu veel meer zaken aan het vastleggen zoals afspraken, regels, definities van kengetallen, hoe we projecten aanvliegen. We maken processen en systemen toekomstbestendig. De HR-afdeling is versterkt en zij timmeren ook aan de weg, bijvoorbeeld met de gesprekscyclus."

"We willen ook zorgen dat het DNA intact blijft"

Wat merken en vinden collega's hiervan?

"Ik hoor positieve reacties, want er gebeuren nu dingen die al langer moesten gebeuren. We houden ook in de gaten dat we met ons verse enthousiaste MT niet te snel gaan en de mensen goed meenemen. Natuurlijk verandert er het een en ander, maar we willen ook zorgen dat het DNA intact blijft. Klantgerichtheid en techniek zitten hier écht in het bloed en dat willen we graag zo houden."

Wat zijn de merkbare resultaten voor 2019 geweest?

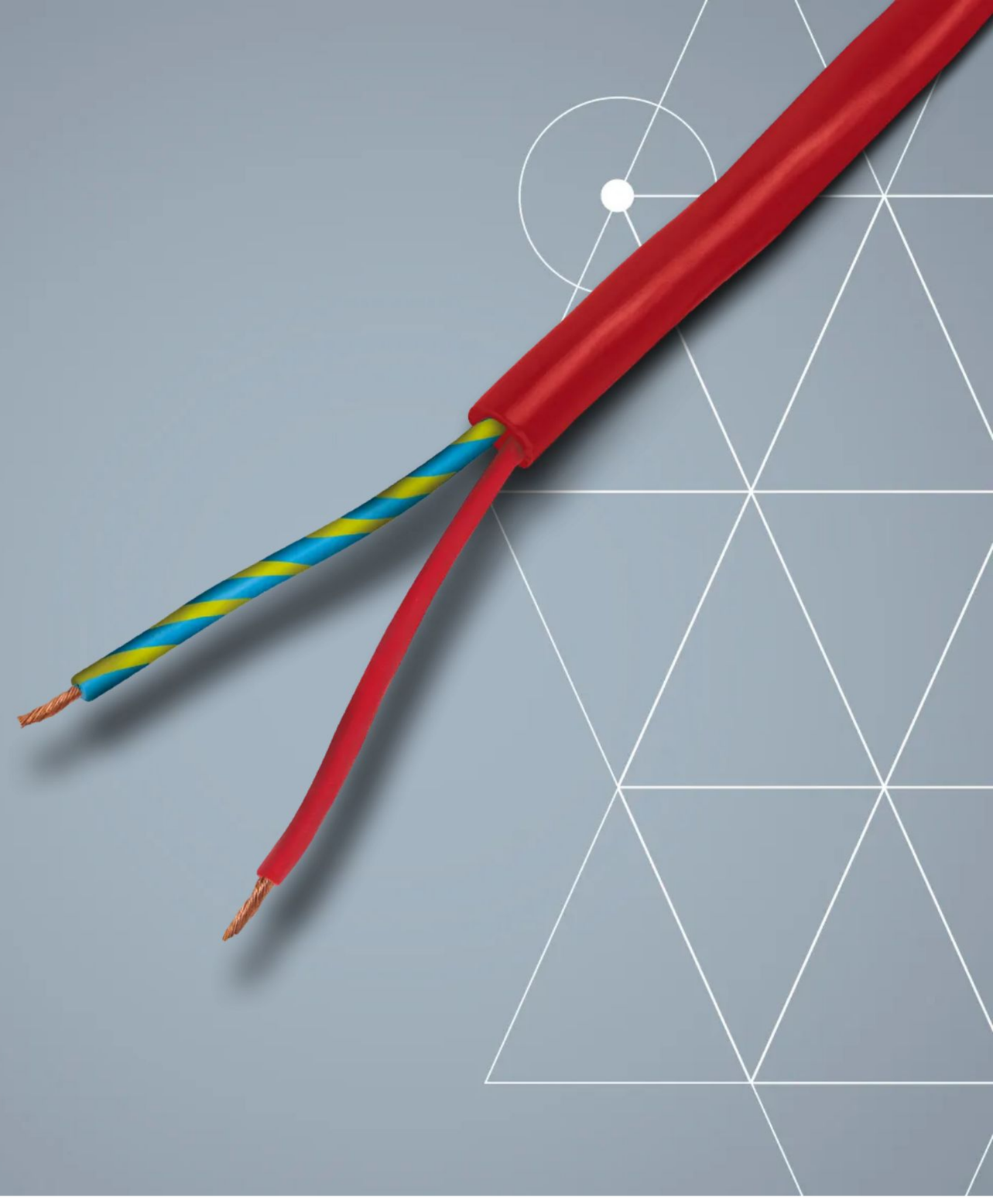
"We hebben een goed jaar gehad qua omzet en winstgevendheid. We sturen nu echt op doelstellingen: omzetmarge en kosten met als uitkomst een gezonde winst. En wat mensen ook fijn vinden: we hebben nu een missie, visie en strategie en daarmee zijn we alle vestigingen langsgegaan. Iedereen weet nu wat onze doelen zijn, wat de doelen per afdeling zijn en wat ieders bijdrage is.

En als je naar 2020 kijkt?

"Het jaar 2020 gaat een trendbreuk laten zien door corona, de krimpende economie en de brexit... Maar: het fundament voor onze toekomst ligt er. Nu gaan we onze doelen realiseren in een mooi gestaag tempo."

Succesvolle overname

In juli 2019 konden de handtekeningen worden gezet: Elauma Waagmeester, met 32 medewerkers en twee locaties, werd officieel onderdeel van Van Egmond Groep. Een mooie acquisitie, die Van Egmond Groep een nog betere positie geeft in de markt.



"Qua klanten sluit Elauma Waagmeester heel goed aan bij ons klantenbestand", legt directeur Geert Laseur uit. "Ooit was er een inkoopgroep bestaande uit Van Egmond Groep, Elauma Waagmeester en EMG Van de Meerakker. Alle drie werken maken nu deel uit van Van Egmond Groep."

Hoe is het na de overname verder gegaan?

Geert: "Eerst hebben we alle klanten van Elauma Waagmeester bezocht om de overname en de voordelen daarvan toe te lichten: een breder portfolio, zekerheid en continuïteit doordat we onderdeel zijn van een groot internationaal concern, een breder digitaal platform en ook de specifieke dienstverlening van Van Egmond Groep."

"Ook zijn we natuurlijk gaan kijken hoe we het beste van beide bedrijven kunnen inzetten. Elauma Waagmeester werkte bijvoorbeeld met elektronische facturen, dat nemen wij nu over. Andersom hadden zij een aantal HR-zaken niet goed op de rit, waar wij nu verandering in brengen."

En veel nieuwe collega's om te verwelkomen...

Geert: "Ja, in september hebben we een kick-off gehad met al het personeel en zijn we begonnen met onboarden, trainen en opleiden. Van een aantal mensen hebben we afscheid genomen. Voor hen is een goed sociaal plan gemaakt dat staat voor wie wij zijn: we helpen deze mensen aan een nieuwe baan, waarbij we ze ook coachen en begeleiden."

Is de integratie nu afgerond?

Geert: "Alle panden, voertuigen en andere middelen zijn rond kerst in de huisstijl van Van Egmond Groep gebracht. Begin februari hebben we de vestiging Zaandam overgezet naar ons systeem, en begin maart de vestiging Den Haag. Alle voorraden zijn in maart overgebracht naar ons magazijn in Doetinchem. Sinds 1 april 2020 zijn we klaar met de integratie en zijn we echt één bedrijf."

Hub Veghel Hub!

Tot voor kort vond alle logistiek en distributie van Van Egmond Groep plaats in Doetinchem. In 2019 is er een tweede hub bij gekomen: het oude magazijn in Veghel is opgeknapt en omgetoverd tot een volwaardig overslagpunt. En dat levert nogal wat op.

bekijk de video

Minder kilometers, meer klanten

Lees het interview hieronder met
Robin Looman (teamleider logistiek & transport)

Minder kilometersm eer klanten

Met de nieuwe hub in Veghel bespaart Van Egmond Groep veel kilometers en vooral veel tijd, én ze kunnen bij meer klanten zelf bezorgen. Robin Looman (teamleider logistiek & transport) zette het extra overslagpunt op.

VAN EGMOND GROEP
A Sonepar Company

Waarom was een nieuwe hub nodig?

"Van Egmond Groep is al een tijd flink aan het groeien en de expeditie groeit mee. Op een gegeven moment zaten we gewoon vol. Met een extra hub kun je je wagenpark veel efficiënter inzetten. We vermijden de ochtend- en de avondspits en zijn efficiënter in het bezorggebied. Plus we hebben minder drukte en mensen in Doetinchem."

Hoe kwam de hub tot stand?

"EMG van de Meerakker had een vestiging in Veghel en daar zat een klein magazijn bij met grijpvoorraad, kleine materialen die klanten daar konden ophalen. Na de overname door Van Egmond Groep hebben we de magazijnen gecentraliseerd. De ruimte is hierna alleen voor opslag gebruikt. Toen het in Doetinchem steeds drukker werd zijn we gaan kijken naar een efficiëntere manier om ons wagenpark in te zetten. Toen hebben we het oude magazijn in Veghel omgebouwd tot een transport hub."

Wat betekent deze verandering voor jullie mensen?

"Voor sommige chauffeurs was het wennen. Zij leggen nu kortere afstanden af. De extra hub heeft geen banen gekost, maar we hebben wel onze flexibele schil deels afgebouwd. Voor de collega's op het verkoopkantoor in Veghel is het leuk dat er nu meer reuring is. Via de chauffeurs krijgen zij veel informatie terug vanuit de klanten."

Hoe werkt jullie logistiek nu?

"Rond zeven uur 's avonds staan de orders gesorteerd klaar in Doetinchem. Een externe chauffeur haalt ze 's nachts op via de nachtsluis, brengt ze naar Veghel en vervolgt daarna zijn route die hij altijd al rijdt voor leveranciers. Hij maakt dus geen extra kilometers. Dit is een mooi voorbeeld van horizontale samenwerking. De jongens in Veghel beginnen om zeven uur ochtends met inladen in onze voertuigen en daarna gaan ze op pad."

Zijn jullie er blij mee?

"Ja! Na de centralisering van de magazijnen hebben we activiteiten weggehaald uit die regio. Nu hebben we een deel weer teruggebracht. Uit het klantentevredenheidsonderzoek is gebleken dat onze klanten het eigen transport enorm waarderen. Dit is voor sommige klanten een van de redenen om voor Van Egmond Groep te kiezen. En omdat onze voertuigen nu starten in het bezorggebied kunnen we meer klanten bedienen."

Gesprekscyclus in een nieuw jasje

Wat wordt jouw persoonlijke bijdrage aan de doelstellingen van Van Egmond Groep? Dat is de centrale vraag in de nieuwe R&O-cyclus.

R&O staat voor Resultaat & Ontwikkeling. In drie gesprekken, verspreid over het jaar, kijk je terug op je prestaties én vooruit op je persoonlijke doelstellingen. Dat gebeurde al, maar elke leidinggevende pakte het anders aan. Nu gaat iedereen hetzelfde werken. HR-adviseur Maaike Harbers nam samen met directeur Geert Laseur het initiatief: “Als organisatie worden we er beter van.”

Hoe werkt de nieuwe R&O-cyclus?

“In januari heeft iedereen een doelengesprek met zijn of haar leidinggevende”, vertelt Maaike. “Dan maak je resultaatafspraken op basis van de teamdoelstellingen en kijk je wat je nodig hebt om die te bereiken. In mei of juni heb je een voortgangsgesprek. Over hoe het gaat en waar je nog hulp nodig hebt. In december heb je dan je resultaatgesprek om te kijken of je je doelen hebt behaald.”

Wat is er nieuw aan deze cyclus?

“Nieuw is dat je eigen doelstellingen, via de teamdoelen, zijn afgeleid van de bedrijfsdoelstellingen. Daarnaast zit er een ontwikkelcomponent aan. Aan de hand van de gesprekken bepaal je samen met je leidinggevende op welke competenties binnen jouw competentieprofiel jij je wilt gaan ontwikkelen en/of welke opleiding je moet gaan doen.”

Wat betekent dit voor Van Egmond Groep?

“Het geeft ten eerste structuur. Iedere leidinggevende beoordeelde op zijn eigen manier en het was meer terugkijken dan vooruitkijken. Nu we dat wel doen kunnen we mensen veel beter ontwikkelen en zo talenten aan ons binden. Het creëert ook betrokkenheid, omdat collega’s precies weten wat hun persoonlijke bijdrage aan het geheel is. Als organisatie worden we er echt beter van.”

Specifiek,
Meetbaar,
Acceptabel,
Realistisch en
Tijdgebonden

Hoe is dit voor de leidinggevenden?

“We zijn nu net begonnen met de nieuwe cyclus. In 2019 hebben we alle leidinggevenden getraind om het doelengesprek te voeren en doelen SMART* te formuleren. Voor de andere twee gesprekken krijgen ze ook een training, waar we de output van de vorige gespreksronde in meenemen. Die methode van Plan, Do, Check, Act is ook nieuw voor Van Egmond Groep.”

Wat vinden de collega’s ervan?

“Collega’s moeten eraan wennen dat ze nu wordt gevraagd wat ze nodig hebben. Ze zijn gewend om te dóen. Tegelijk vinden ze het ook fijn en denken ze nu na welke competenties ze willen ontwikkelen.”

Hoe gaat het dit jaar verder?

“Dit jaar is nog echt een leerjaar. Voor iedereen is dit nieuw en iedereen zal nog fouten maken. Als je je doelen bijvoorbeeld niet SMART maakt, wordt het later lastig om te kijken of ze zijn behaald. Maar maak die fout maar, daar kun je alleen maar van leren. We gaan nu allemaal ervaring opdoen. De enige fout is om niet te beginnen!”

Facts & figures

Hoeveel collega's hadden we in 2019? Hoeveel mannen en hoeveel vrouwen? Wat was de gemiddelde leeftijd en hoe lang werkten collega's gemiddeld bij ons? Je leest het in het HR-overzicht van 2019.

VAN EGMOND GROEP
A Sonepar Company

Collega's per bedrijf
in aantallen medewerkers

168 VEG

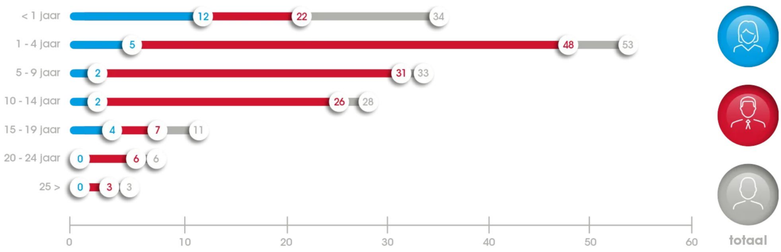
164,5 FTE

Opbouw naar geslacht
in aantallen medewerkers

143

25

Opbouw naar diensttijd
in jaren



Gemiddelde diensttijd
in jaren

6,58

6,64

Fulltime
in aantallen medewerkers

8 125 132

Parttime
in aantallen medewerkers

17 18 35

In en uit dienst
in aantallen medewerkers

38

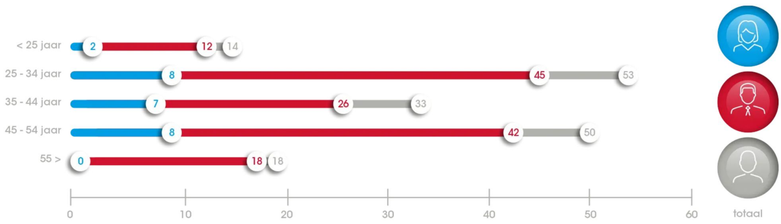
26

Gemiddelde leeftijd
in jaren

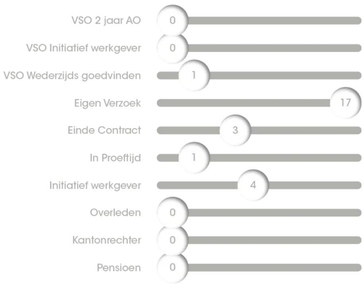
40,19

40,7

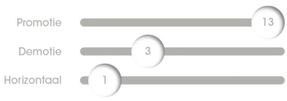
Opbouw naar leeftijd
In aantallen naar leeftijdscategorie



Uitstroom naar reden
in aantallen medewerkers



Doorstroom naar interne functies
in aantallen medewerkers

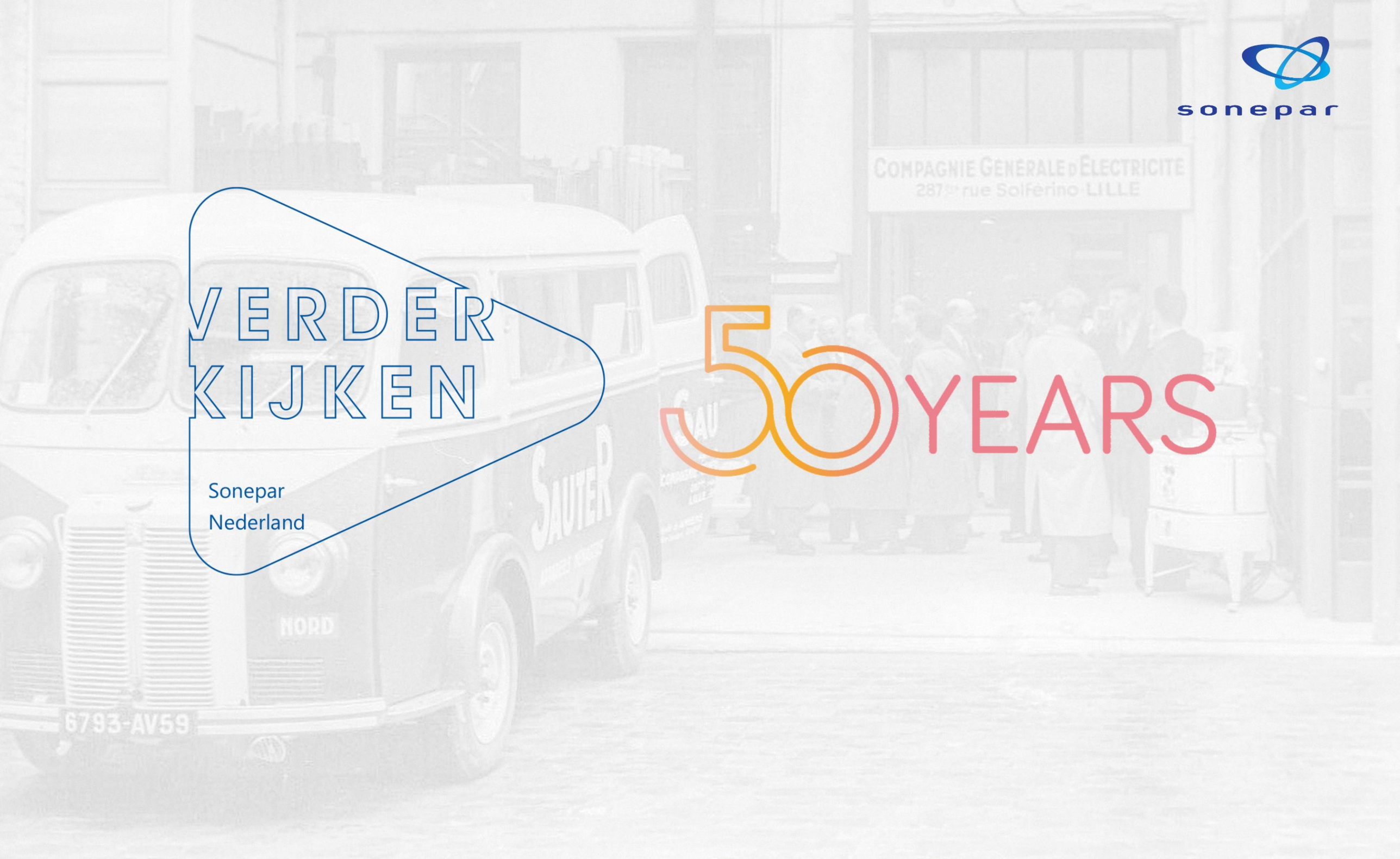


Stagiaires
in aantallen

15

Op zoek naar de cijfers van Technische Unie?

bekijk ze hier



Wie jarig is trakteert

Voor Sonepar stond het jaar 2019 in het teken van het 50-jarig bestaan. Het familiebedrijf werd opgericht in 1969 en is nog steeds in handen van de Franse familie Coigne. Op allerlei manieren is aandacht besteed aan het jubileum, zoals met een jubileumwebsite waar onder meer 'onze' Roparunners in het zonnetje zijn gezet.

Cadeau

Maar wat misschien nog het meest indruk maakte is het cadeau dat Sonepar heeft uitgereikt aan tienduizenden medewerkers wereldwijd: vijf aandelen Sonepar voor iedereen die op 1 januari 2018 of eerder in dienst is gekomen bij een Sonepar-bedrijf.

Aandeelhouder

Je kon deze aandelen tot 18 juni online accepteren en dat hebben veel collega's gedaan: 1.860 van Technische Unie, 132 van Van Egmond Groep en 3 van OTRA NV. Wie vanaf de ingangsdatum drie jaar in dienst blijft, wordt op 5 juni 2022 officieel aandeelhouder.

Voordelen

Zo'n aandeelhouderschap brengt voordelen met zich mee: je ontvangt dividend, hebt inspraak in de aandeelhoudersvergaderingen en je vangt een mooi bedrag als je besluit de aandelen te verkopen.

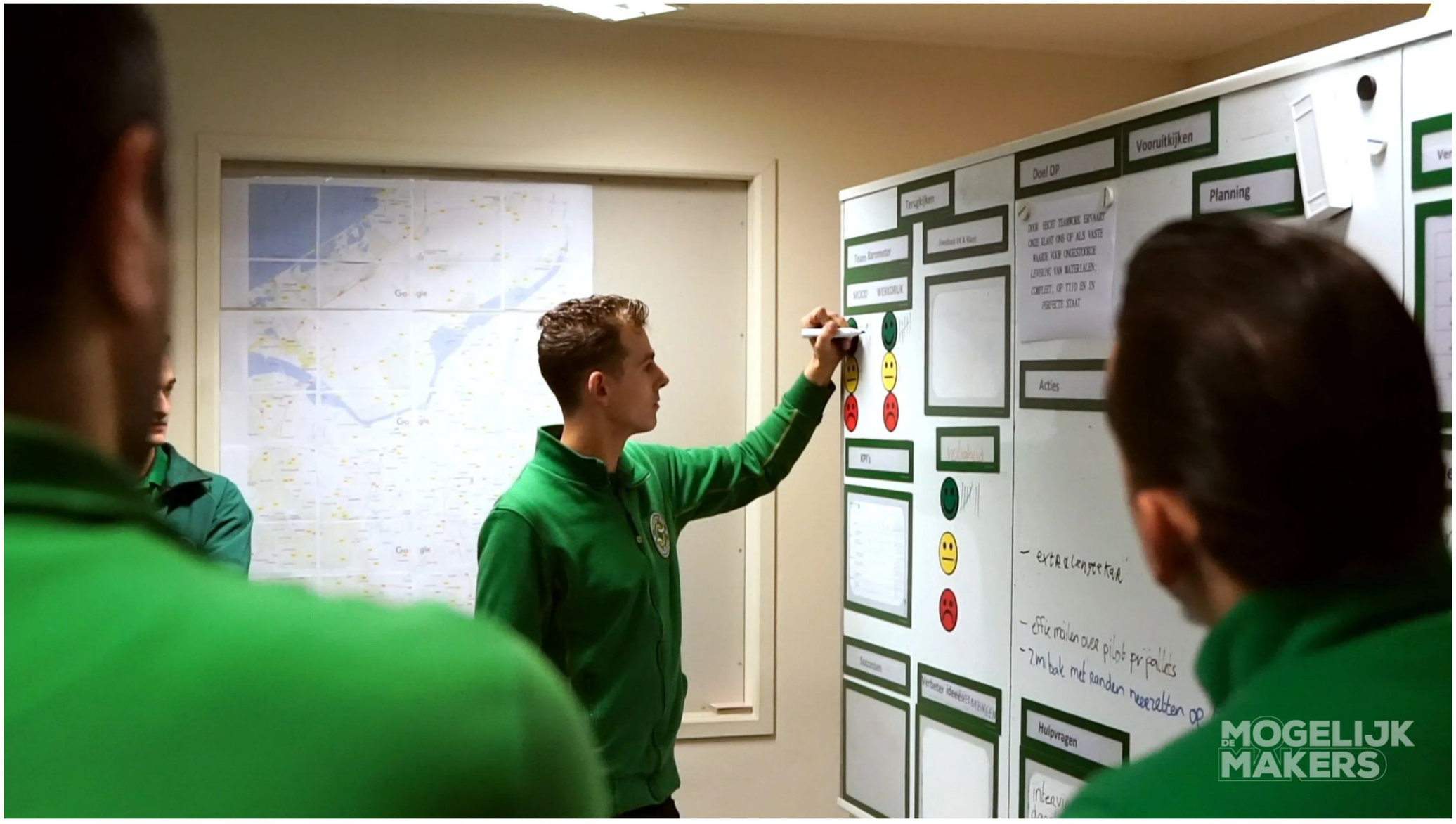
Trots

En, schreef Jan Ferwerda in zijn blog van 29 mei op tu.nu: "Ik hoop ook een trots gevoel dat je onderdeel bent van een innovatieve wereldmarktleider, iets wat je je misschien niet dagelijks realiseert. Gefeliciteerd aan alle nieuwe aandeelhouders!"

Hoeveel collega's hebben meegedaan?

TU 1.860
VEG 132
OTRA NV 3

LAURIEN VERSTRATEN
Technische Unie
A Sonepar Company


Vooruitkijken
Doel OP
Planning
Acties
Hulpvragen
MOGELIJK
DE MAKERS