opVeren

Sociaal Jaarverslag 2021

Opveren

In 2020 hebben we onze veerkracht laten zien. In 2021 zijn we opgeveerd. Zo zie ik het. We hebben nieuwe systemen en processen neergezet die zich kunnen gaan bewijzen. We hebben leren leven met het coronavirus. Onze markt is al die tijd in beweging gebleven, net als wij. We hebben een buitengewoon goed jaar achter de rug als het gaat om omzet en resultaat.

We veren op, ook op het vlak van duurzaam en sociaal. Het MVO-plan is afgerond en de opvolger staat klaar: het programma Duurzaam Ondernemen.

In de huidige onzekere wereld blijft omzien naar elkaar onze belangrijkste kracht. Iedere dag zetten gedreven collega's stappen om het beter, eerlijker en schoner te doen en onze duurzame doelen te realiseren.

Dit Sociaal & Duurzaam jaarverslag geeft een kijkje in de sociale en duurzame keuken van Sonepar Nederland in 2021.

Lees en kijk, geniet ervan en blijf opveren.

Jan Ferwerda

Duurzaam

Voor een gezondere planeet

01 MVO-resultaten 2021

02 CO2 weg ermee!

03 Steeds minder plastic verpakkingen

04 TU Alkmaar krijgt een nieuw duurzaam pand

05 Van Egmond Groep gaat 100% elektrisch leaserijden

06 Leveranciersdag Sonepar NL in teken van duurzaamheid

07 Duurzame bedrijfskleding

In 2021 zetten Technische Unie en Van Egmond Groep weer grote stappen naar een duurzamere onderneming.

CO2-reductie

Steeds meer collega's sluiten zich aan bij de beweging naar minder CO2-uitstoot.

Lees verder

Weer minder plastic

Na de enorme plasticvermindering van 2020 deed TU Logistiek er in 2021 nog een schepje bovenop.

Lees verder

Walk the talk

Als je andere bedrijven helpt om duurzaam te bouwen, kun je zelf niet achterblijven. De nieuwe vestiging Alkmaar van Technische Unie komt in het duurzame rijtje Den Haag, Amsterdam en Utrecht. Bas Schröder laat het zien.

Bekijk de video

Leveranciersdag over duurzaamheid

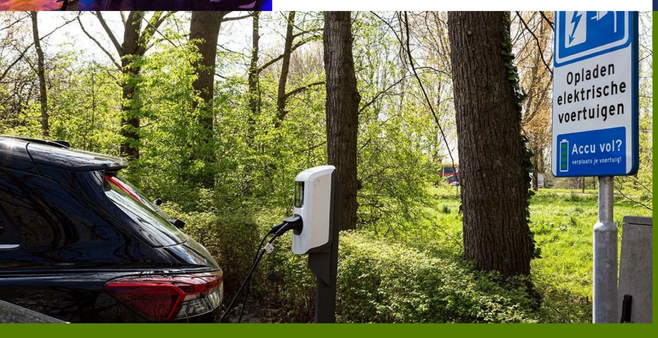
Strategische leveranciers uitdagen om hun CO2-uitstoot te verminderen en slimmer te verpakken. Daarover ging de Leveranciersdag van Sonepar Nederland.

Lees verder

TU stak de collega's duurzaam in het nieuw

Polo's, werkbroeken, vesten, lange mouwen, korte mouwen, bodywarmers: het zit allemaal in de nieuwe zo duurzaam mogelijk geproduceerde kledinglijn.

Lees verder



Elektrisch rijden

Diesels eruit, hybride of elektrisch erin: er zit een duurzame beweging in de leasevloot van zowel Technische Unie als Van Egmond Groep.

Lees verder

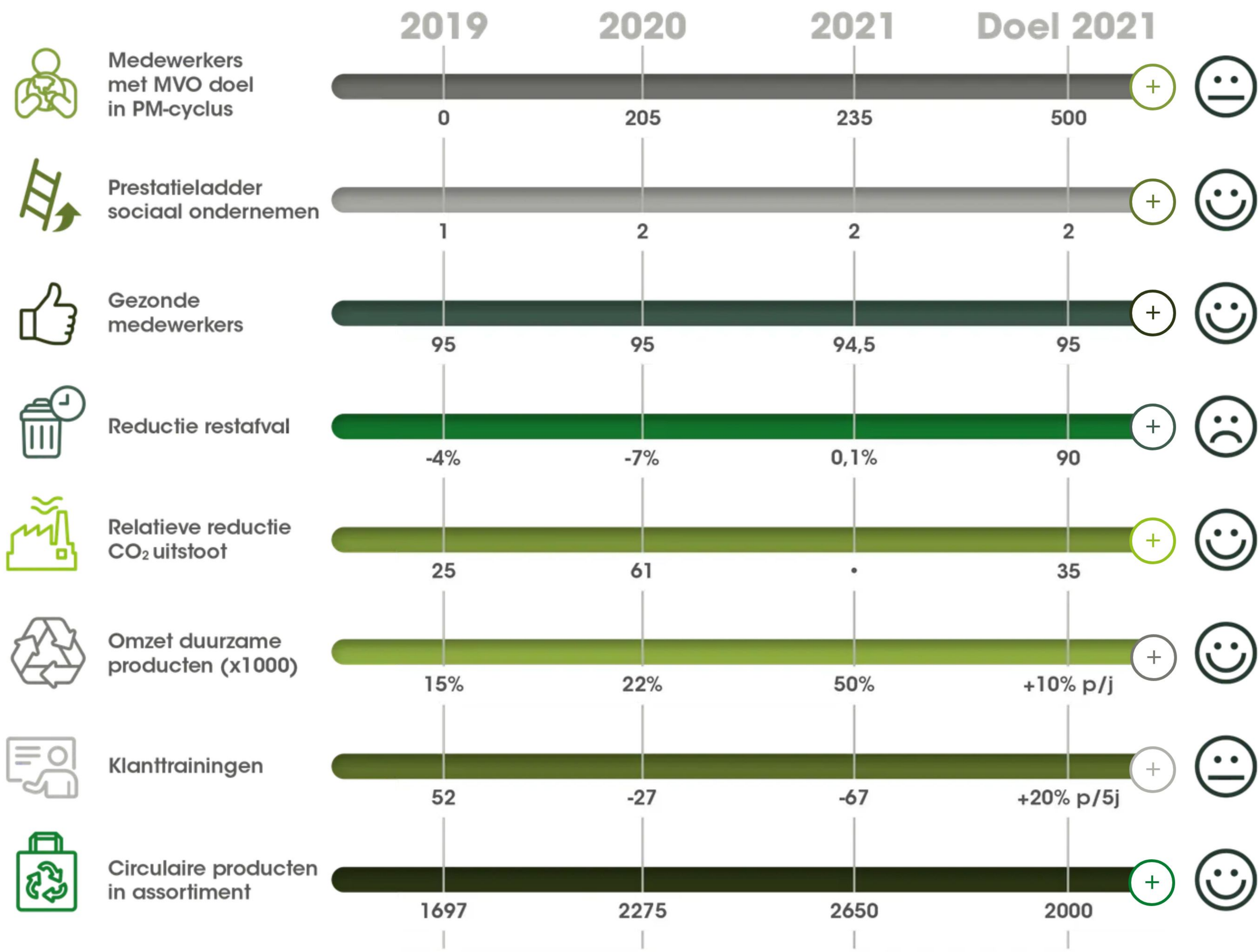
Verder naar Veilig & Gezond

Volgende pagina

Het MVO-plan 2019-2021
Welke doelstellingen zijn gehaald?

Het MVO-plan 2019-2021 van Technische Unie is afgerond, het plan voor de komende jaren staat in de startblokken. Tijd om terug te blikken met een overzicht. Welke doelstellingen zijn gehaald en waar moeten we nog hard aan trekken? Je ziet het in de infographic hieronder.

Tip: klik op de plusjes voor meer tekst en uitleg!



CO2 weg ermee!

Natuurlijk is het verminderen van onze CO2-uitstoot een harde doelstelling. Tegelijkertijd ziet Gerrit Jan de Kleuver dat steeds meer collega's intrinsiek gemotiveerd zijn om hieraan bij te dragen.

"Het enthousiasme groeit", constateert Gerrit Jan, die sinds drie jaar de jaarlijkse CO2-rapportage van Sonepar Nederland opstelt. Ging dat de eerste twee keer nog moeizaam omdat het nieuw was, inmiddels levert iedereen enthousiast cijfers aan en was de rapportage over 2021 in een handomdraai gepiept.

"CO2-reductie is gewoon een heel relevant onderwerp", zegt Gerrit Jan. "Binnen Technische Unie en Van Egmond Groep zijn veel mensen met iets daarvan bezig in hun dagelijks werk. Vanuit Distributie zijn 14 elektrische bakwagens besteld. Facility is bezig met zaken als ledverlichting in onze panden en met elektrische leaseauto's. Verkoop en Inkoop richten zich steeds meer op duurzame technologische oplossingen. Collega's die verantwoordelijk zijn voor de inkoop van verpakkingen en pallets denken mee hoe dit duurzamer kan. We hebben een collega die alles weet van de ISO50001. We hebben ook een collega bij Voorraadbeheer die zich heeft gemeld, omdat ze vanuit intrinsieke motivatie wil bijdragen aan de CO2-reductie. Dat zijn allemaal positieve ontwikkelingen."

En wie zijn dan die collega's die vanuit hun eigen rol en motivatie helpen onze CO2-uitstoot naar beneden te krijgen?

We stellen er hieronder twee aan je voor: Tony Santos (Technische Unie) en James Meijer (Van Egmond Groep).

"En dan samen de energietransitie tot een succes maken!"

Waar komt jouw motivatie vandaan?

"Ik heb HTS Energietechniek gedaan, en dan heb je natuurlijk al een tic. Ik vind het technisch gezien zo mooi wat Van Egmond Groep allemaal te bieden heeft: met een groothandel, industriële automatisering en een kenniscentrum, plus een breed netwerk aan klanten en leveranciers, kunnen we altijd een totaalpakket bieden. Dat maakt dit werk zo leuk."

Ben je ook naast je werk bezig met de energietransitie?

"Naast mijn baan ben ik bestuurslid bij ingenieursvereniging KIVI op het gebied van Elektrotechniek. Het KIVI geeft zijn twintigduizend leden een netwerk, informatie en ondersteuning. Mijn persoonlijke doel is om jonge ingenieurs te ondersteunen op het gebied van energietechniek door cursussen en events te organiseren. Daar stop ik 's avonds veel tijd in."

Waarom is die expertise zo belangrijk?

"De energietransitie is complex. Er zijn zo veel nieuwe technieken. Door de oorlog in Oekraïne en de hoge energieprijzen is er nog meer druk om van het gas af te gaan. Je ziet dat nieuwe industrieterreinen hun eigen energie gaan opwekken, bijvoorbeeld A1 bij Deventer. Wij werken daarin samen met de grote netbeheerders en energie-opwekkers. Maar met materiaalleveringen en industriële dienstverlening zorgen wij ook dat paneelbouwers kunnen leveren aan zonneparken. Het is een veelzijdige tak van sport."

Zie jij om je heen de belangstelling voor energie, klimaat en CO2 ook groeien?

"Jazeker. Steeds meer collega's leggen privé zonnepanelen op hun dak. In mijn werk zie ik ook steeds meer bedrijven opkomen die zich bezighouden met nichemarkten binnen de energietransitie, denk aan batterijtechnieken of zonnepanelen op het water. Dat zijn allemaal nieuwe partners op de markt die ik wil leren kennen."

Dus jij bent van 's ochtends tot 's avonds met energietechniek bezig?

"Ja, en omdat ik me daar professioneel mee bezig houd en door mijn werk bij het KIVI, weten mensen mij privé ook te vinden. Zoals een buurtinitiatief om met de buurt zelf energie op te wekken. Dan komen ze bij mij en kan ik ze weer aan de juiste partijen koppelen. Hartstikke leuk om te doen. En dan samen de energietransitie tot een succes maken!"

James Meijer

Accountmanager, Van Egmond Groep

"Het enthousiasme groeit"

"Ik word er blij van om dingen te bedenken die nog niet bestaan. Maar altijd ten gunste van Technische Unie!"

Waar komt jouw motivatie vandaan?

"Zelf kan ik heel slecht tegen vervuiling en verspilling. Vervuiling doen we dagelijks allemaal. We rijden veel te veel auto en gooien te veel eten weg. Overal slingeren Red Bull blikjes rond. En verspilling: mensen bestellen online tien kledingstukken waarvan ze vooraf al weten dat ze er maar één houden. Technische Unie kan ook nog verbeteren, hoor. Onze bakwagens zitten echt niet altijd vol. Ook een vorm van verspilling en onnodige vervuiling."

Wat kunnen we doen om dat te verbeteren?

"We doen ontzettend veel, maar ik zeg daar wel altijd bij: be humble, je hoeft het niet van de daken te schreeuwen. We zijn met veel dingen nog aan het pionieren. Afgelopen jaar hebben we een aantal pilots gedaan om onze bakwagens uit de stad te weren. In Utrecht hebben we geleverd met fietskoeriers en een light electric vehicle; in Leiden hebben we orders door CityHub laten bezorgen met kleine elektrische voertuigen."

En wat nog meer?

"Veel meer! We hebben bijvoorbeeld een neutrale calculatietool geselecteerd waarmee we voor klanten hun CO2-footprint kunnen berekenen. Ook daarin zijn we bescheiden, want we zijn hier nog maar net mee bezig. Het is echt een kwestie van klanten vragen naar hun doelstellingen, aanbieden om te helpen en ze te verwijzen naar het Klimaatplein waar we ons bij hebben aangesloten."

Vind je dat het snel genoeg gaat met de CO2-reductie?

"Het gaat gestaag, maar niet snel. Dat is ook goed: we maken weloverwogen keuzes. Maar van mij mag het sneller gaan. Ik voel me soms als het speedbootje dat voor de grote olietanker uit vaart. Kijk naar circulariteit: daar kunnen we nog veel meer mee doen, als we het maar in de mainstream van Technische Unie kunnen inpassen. Ik heb een stagiair aangenomen die dit samen met Angelique Sijsenaar van Voorraadbeheer gaat oppakken. Dirk van Schie en Mathijs Scholten zijn tot nu toe de pioniers geweest."

Word je daar blij van?

"Ja, ik word er blij van om dingen te bedenken die nog niet bestaan. Maar altijd ten gunste van Technische Unie! Het bedrijf moet er uiteindelijk ook beter van worden. Het is mooi om daarin te pionieren en uit te zoeken waar wij als Technische Unie kunnen bijdragen."

Tony Santos

Projectmanager Business Development, Technische Unie

De ontdekkingsreis
is begonnen

Ketenneutraliteit

Strategische leveranciers uitdagen en activeren om hun CO2-uitstoot te verminderen en slimmer te verpakken. Dat was het doel van de Leveranciersdag van Technische Unie en Van Egmond Groep op 28 oktober. Allemaal om onze upstream milieu-impact te verminderen: de uitstoot en vervuiling die wordt veroorzaakt vóórdat producten onze opslag- of overslaglocaties bereiken.

Aert Scheffers, Directeur Inkoop, Technische Unie

We vragen onze leveranciers zo min mogelijk verpakkingsmateriaal te gebruiken

Aert Scheffers

Geert Laseur, directeur van Van Egmond Groep

Dit is het moment' was het motto van de dag. Om de keten CO2-neutraal te kunnen maken, is samenwerken met leveranciers een must en de tijd was aangebroken om de daad bij het woord te voegen.

Met vooral aandacht voor het circulaire logo, CO2-reductie en slimmer verpakken, stond de Leveranciersdag in het teken van het uitdagen en activeren van de strategische leveranciers van Technische Unie en Van Egmond Groep.

Om te beginnen met dat circulaire logo: in navolging van duurzame producten gaat Sonepar Nederland nu ook circulaire producten ontsluiten. "We classificeren producten op basis van rethink, reuse en recycle," aldus Aert Scheffers, directeur Inkoop bij Technische Unie. "Door deze gegevens op te vragen bij leveranciers kunnen we voor onze klanten artikelen rangschikken op basis van circulariteit. Alle productmanagers zijn volop bezig met het benaderen van hun leveranciers om de benodigde gegevens aan te leveren. We hopen hiermee leveranciers te prikkelen terug te gaan naar de ontwerpfase en te kijken door een circulaire bril."

"Terug naar de ontwerpfase en kijken door een circulaire bril"

CO2-reductie

Daarnaast gaan we met onze leveranciers het gesprek aan over CO2-reductie bij het beleveren van Technische Unie en Van Egmond Groep. "Op dit moment is de toeleveringsketen verantwoordelijk voor 28 procent van onze upstream CO2-uitstoot," vertelt Geert Laseur, directeur Van Egmond Groep. "In sommige gevallen is het heel eenvoudig om deze uitstoot terug te brengen. Er zijn bijvoorbeeld leveranciers die ons dagelijks beleveren. Komen ze om de dag, dan scheelt dat al de helft van de ritten en dus de helft van de uitstoot."

Slimmer verpakken

"Daarnaast willen we dat de keten slimmer omgaat met verpakkingsmateriaal", vult Aert aan. "In de DC's voeren we jaarlijks 2 miljoen kilo (om)verpakkingen af. Gelukkig lukt het ons om 80% gescheiden af te voeren in de vorm van karton, hout, plastic en piepschuim. Dat willen we opschalen naar 90%. Bovendien willen we af van plastic en piepschuim. Daarom vragen we onze leveranciers om zo min mogelijk verpakkingsmateriaal te gebruiken. Is er echt een verpakking nodig, dan roepen we op om herbruikbaar of recyclebaar materiaal in te zetten."

Blijven leren

Geert: "Het startsein voor de reis richting ketenneutraliteit is gegeven. We zitten nu samen met onze leveranciers in de verkennings- en ontdekkingsfase. Waar zit het laaghangend fruit? Wat kan wel? Wat kan nog niet? Dit is niet de fase waarin we harde eisen gaan stellen. Dat gaat in de toekomst wel gebeuren." "Daarbij hanteren we: comply or explain," vult Aert aan. "Door met elkaar dit gesprek aan te gaan, leren we van elkaar en zetten we belangrijke stappen richting ketenneutraliteit."

Weer 30 ton minder plastic

Dankzij innovatieve ideeën van vele collega's in DC Alphen, heeft Technische Unie het gebruik van (plastic) verpakkingen weer flink kunnen verminderen. Na de 30 ton besparing aan plastic in 2020, ging daar in 2021 nóg eens 30 ton vanaf.

De helft minder plastic zakjes gebruiken bij het verpakken van klantorders: dat was de opdracht die Warner Belger (arbeidsanalist R&D Logistiek) in 2019 kreeg. Omdat de plastic zakjes vaak een functie vervullen in het logistieke proces, gooide Warner het op plastic in het algemeen: samen met de verpakkingsleverancier stelde hij een plan op om het plasticgebruik met vijftig procent terug te dringen. En dat lukte, zowel in 2020 als in 2021 ging er 30 ton plastic minder doorheen in het DC.

"Dat was in 2020 voor een groot deel toe te schrijven aan het plan," vertelt Warner. "Het fantastische resultaat dat we hebben behaald in 2021, is volledig te danken aan de DC-medewerkers! De mensen die de klantorders picken, zijn de mensen die het echte verschil maken. Zij zijn het die de nieuwe zakjes moeten gebruiken. Zij zijn het die slim moeten kiezen voor het kleinste formaat. Zij zijn het die inschatten of de sticker op een kartonnen wikkel kan, of toch echt op een plastic zakje moet."

Denken in oplossingen

Jacqueline Koelewijn, Unitleider DPS, herinnert zich de veranderingen nog goed. "Zodra dit project werd gelanceerd, heb ik me aangemeld," vertelt ze. "Vanwege mijn werkzaamheden als teamleider DC had ik veel ideeën over hoe we duurzamer en slimmer om konden gaan met het verpakken van klantorders. Met de projectgroep verzonnen we oplossingen, die Warner vervolgens toetste bij de leverancier. De haalbare oplossingen zijn doorgevoerd en daar plukken we nu dagelijks de vruchten van."

Even wennen

Niet alle veranderingen werden meteen met open armen ontvangen. "Wanneer je jarenlang met dezelfde zakjes hebt gewerkt, is een verandering van dikte, formaat en handling best even wennen", zegt Jacqueline. "De collega's in het DC zijn die uitdaging allemaal aangegaan, zodat we nog weer 30 ton minder plastic hebben gebruikt dan in 2020. Dat is een dikke felicitatie waard!"

Graspapier en gerecycled materiaal

Technische Unie blijft manieren zoeken en vinden om steeds duurzamer te verpakken. Warner: "We zijn nu bijvoorbeeld aan het testen met graspapier (vulpapier dat voor een gedeelte van gras is gemaakt) en de afdeling Web gebruikt nu luchtkussentjes die volledig zijn gemaakt van gerecycled materiaal. Door het onderzoeken en gebruiken van nieuwe technieken en materialen leveren we een belangrijke bijdrage aan een duurzame keten."

Bedrijfskleding TU duurzamer dan ooit

Technische Unie maakt zich sterk voor een mooie wereld en doet dat onder andere door duurzaam in te kopen. De nieuwe duurzame bedrijfskleding die in 2021 werd geïntroduceerd, is hier een mooi voorbeeld van. De kleding kwam tot stand samen met Clothes the Circle.

Clothes the Circle

Clothes the Circle is een netwerk dat circulair textiel mainstream wil maken. Omdat het nog niet mogelijk bleek om volledig met circulaire stoffen te werken, viel de keuze voor de TU-kleding op BCI-gecertificeerd katoen (Better Cotton Initiative). De productiefaciliteiten die de kleding maken, hebben allemaal het BSCI-keurmerk en gebruiken afbreekbaar verpakkingsmateriaal. Daarmee is de nieuwe bedrijfskleding van Technische Unie duurzamer dan ooit!

Afval bestaat niet

De oude bedrijfskleding wordt niet weggegooid. Clothes the Circle bracht TU in contact met Makers Unite, een startup waar lokale Amsterdammers en nieuwkomers, zoals vluchtelingen, migranten en asielzoekers elkaar ontmoeten en samen duurzame producten met een verhaal ontwerpen en maken. De gebruikte bedrijfskleding van Technische Unie wordt ingezameld en vervilt. Makers Unite maakt van dit vilt en van de ongebruikte oude voorraad bedrijfskleding relatiegeschenken zoals shoppers, toilettassen, organizers en decoratieve kerstbomen.

De collectie

In de ontwerpen voor de nieuwe kledinglijn hield de stylist rekening met de feedback van de SC-, DC- en OP-medewerkers van Technissche Unie.

Dit resulteerde in een uitgebreidere keuze (ook voor dames), een betere kwaliteit, pasvorm en stijl en een meer uniforme uitstraling.

Wat vinden de dragers ervan?

"Het eerste wat mij opviel aan de nieuwe bedrijfskleding waren de kleuren. Er is een veel betere match tussen de broeken en de polo's, omdat het zwart van de broek nu terugkomt in het zwart van de polo. Een ander positief punt vind ik de binnenkant van het vest. Zo lekker zacht! En de jas zit ook helemaal super. Eigenlijk zie ik maar één nadeel; de aantrekkingskracht die de broek uitoefent op katten- en hondenhaar. Ik heb een heel aanhankelijke witte kat, dus dat wordt nog wat als die gaat verharen deze zomer!"

Cheyenne Pothoven
Medewerker Overslagpunt (Zwolle)

"Ik vind de nieuwe bedrijfskleding een grote verbetering. Dit ontwerp is een stuk representatiever. We hebben zelfs complimenten gekregen van klanten. Het enige nadeel vind ik het gekriebel van de labels, maar als je die eruit knipt heb je nergens last meer van. Als drager is het – naast een prettige draagbaarheid – vooral belangrijk dat de kleding slijtvast is en lang meegaat. Dat is ook beter voor het milieu. Het is goed dat Technische Unie stappen zet richting circulaire bedrijfskleding. Als we onze klanten en leveranciers vragen te verduurzamen, dan moeten we zelf het goede voorbeeld geven. Deze bedrijfskleding is zo'n voorbeeld!"

Dennis Koers
Coördinator Servicecentrum (Zwolle)

BAS SCHRÖDER

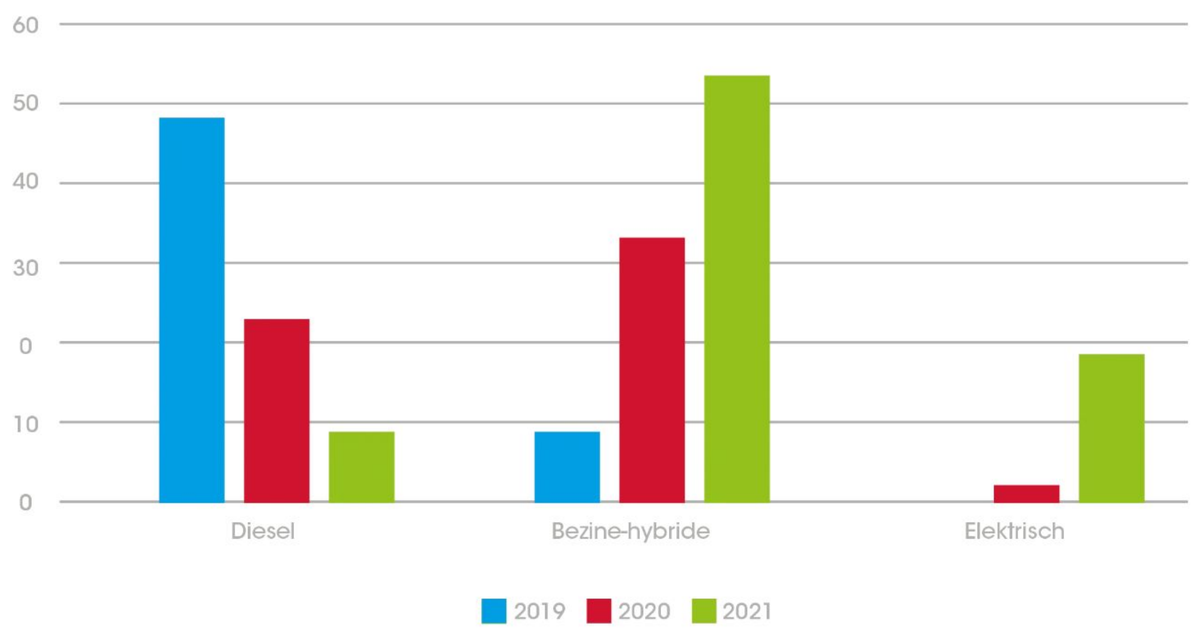
DIRECTEUR VERKOOP NATIONAL ACCOUNTS & BUSINESS DEVELOPMENT

Walk the talk!

Als je adviseert over duurzame oplossingen, moet je zelf natuurlijk ook duurzaam bouwen. Verkoopdirecteur van TU Bas Schröder ging een kijkje nemen in het nieuwe pand van Technische Unie in Alkmaar. Kijk je mee?

Van tanken naar stekkeren

Een elektrische auto leasen? Dat wordt steeds gemakkelijker en populairder bij Technische Unie. Van Egmond Groep gaat vanaf 2022 zelfs helemaal over op elektrische leaseauto's.



In 2020 heeft Technische Unie voor alle leasecategorieën een elektrisch alternatief opgenomen in het leasebeleid. Het resultaat daarvan werd zichtbaar in 2021: het aantal bestelde dieselauto's nam af van 48 stuks in 2019 naar 9 stuks in 2021. Het aantal bestelde hybride auto's nam juist toe van 9 in 2019 naar 53 in 2021. Het aantal elektrische auto's kende percentueel de grootste stijging in bestellingen: van nul in 2019 naar 19 in 2021.

Van Egmond Groep gaat 100% elektrisch

Rijden op fossiele brandstof? Dat wil Van Egmond Groep niet meer. Daarom heeft de organisatie afgelopen jaar gewerkt aan een nieuw leasebeleid dat de voorkeur geeft aan 100% elektrisch rijden. "We hebben gezorgd dat de keuze voor een elektrische leaseauto geen praktische of financiële gevolgen heeft voor de bestuurder", vertelt algemeen directeur Geert Laseur.

Het beleid is op 1 april 2022 ingegaan, maar door de huidige chiptekorten is 2022 wel bestempeld als overgangsjaar. "We hebben wat contracten verlengd totdat de elektrische auto's beschikbaar zijn en we staan plug-in auto's nog toe, maar eisen wel dat hiermee aantoonbaar maximaal gestekkerd wordt", zegt Geert.

En dan is er nog de toevoeging van FLEX. "Dat betekent dat de bestuurder binnen zijn mobiliteitsbudget bijvoorbeeld elf maanden een kleinere elektrische auto rijdt, maar voor de vakantie een grotere krijgt. Dit sluit beter aan bij de wensen van jonge mensen die minder belang hechten aan bezit en meer aan gemak en mobiliteit."

Ten slotte gaan ook de poolauto's van Van Egmond Groep naar elektrisch. De elektriciteit voor de auto's komt van windenergie, voegt Geert als laatste toe. "Hiermee dragen wij ook in ons wagenpark actief bij het reduceren van CO2-uitstoot."

Veilig & Gezond

Een fijne plek op het werk én thuis

01
Dalende trend ongevallen zet door bij Technische Unie

02
Kijken in het magazijn van Van Egmond Groep

03
Zes collega's over hun 'coronajaar'

04
Een gezonde thuiswerkplek met het arbobudget

Gelukkig was het niet alleen corona dat de klok sloeg. Mooie stappen zijn gezet naar een gezondere en veiligere werkplek voor iedereen.

Ongevallen

Bij Technische Unie daalde het aantal ongevallen verder.

Lees verder

Corona

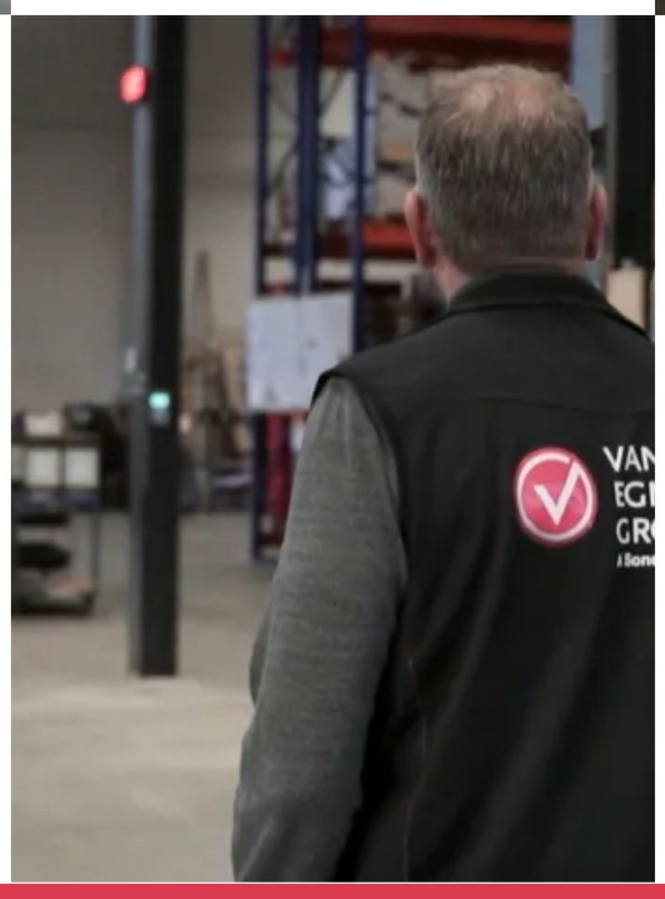
Hoe beleefden zes collega's het 'coronajaar' 2021?

Lees verder

Arbobudget

Van een plekje aan de keukentafel naar een volledig ingerichte thuiswerkplek.

Lees verder



Veilig en schoon

Het magazijn van Van Egmond Groep was meer dan vol. Kijk mee hoe dat is opgelost.

Bekijk de video

Verder naar Sociaal

Volgende pagina

Dalende trend ongevallen zette door in 2021

De doelstelling om in 2021 het aantal bedrijfsongevallen verder te verminderen is behaald.

"Als we meer moeten doen dan het plakken van een pleister spreken we bij Technische Unie van een ongeval"

veiligheidscoördinator René

Stoten en knellen

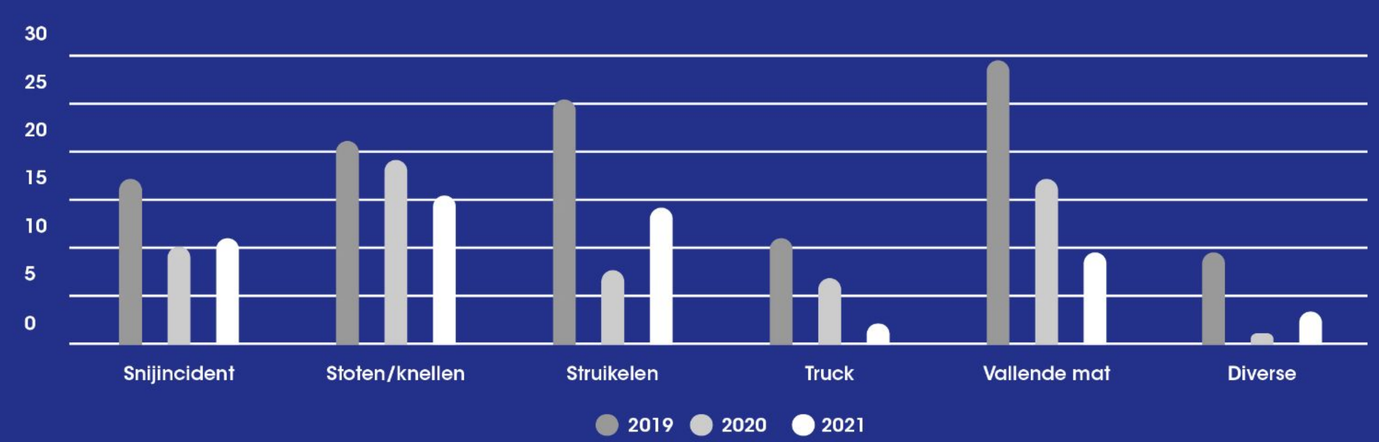
Binnen de 54 ongevallen van 2021 neemt Stoten en Knellen de koppositie in met 15 gewonden. Direct gevolgd door Struikelen: 14 keer. 11 keer raakte een collega gewond door een Snijincident. Dat kan veroorzaakt worden door een mes maar ook door scherpe goederen. Door vallende objecten raakten 9 collega's gewond en twee keer was er een gewonde door een ongeval met een truck.

Focuspunten

Een dalende trend over drie jaar, dat is hartstikke mooi natuurlijk. Of niet? "Vergeet niet dat achter elk bedrijfsongeval leed schuilt", zegt René. "Namelijk een collega die zich bezeert. Dat moeten we niet willen, en dus te allen tijde voorkomen."

Daarom zijn er voor 2022 ook weer een aantal focuspunten benoemd. "We gaan aan de slag met interne audits m.b.v. een app, gebouwd door onze eigen developers", zegt René. "Zo willen we continue aandacht voor veilig en gezond werk bevorderen en ondersteunen."

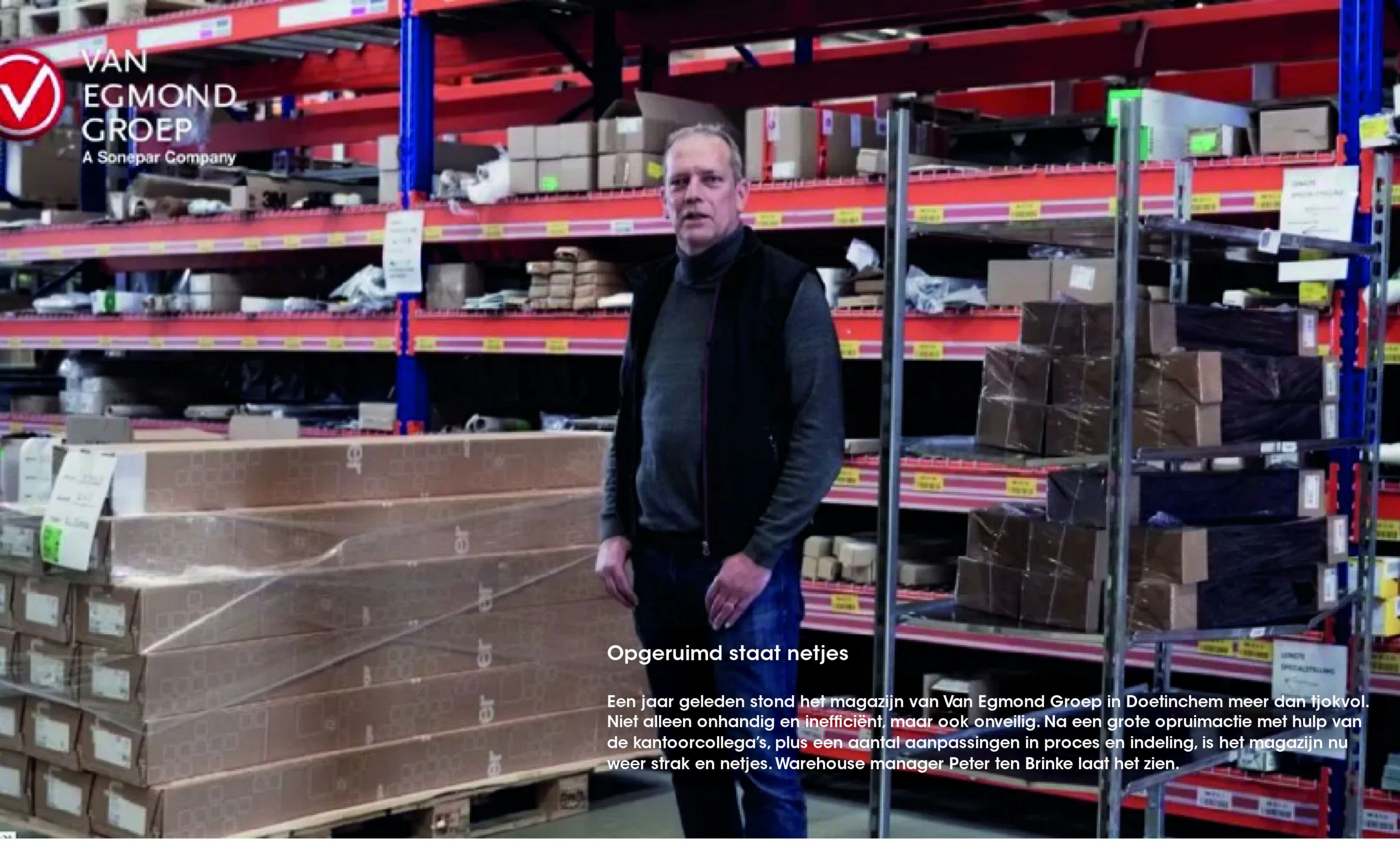
Letseloorzaak vergelijk t/m nov 2019-2020-2021



"Ook op kantoren en in de SC's is het belangrijk om orde en netheid deel uit te laten maken van onze dagelijkse routines"

Orde en netheid

Struikelen, vallen en stoten zijn vaak te wijten aan onvoldoende orde en netheid, vult René aan. En dat is niet alleen een zaak voor Logistiek: "Ook op kantoren en in de SC's is het belangrijk om orde en netheid deel uit te laten maken van onze dagelijkse routines", zegt hij. "Verder zullen we het gebruik van Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM) beter in kaart brengen, zodat we, daar waar risico's niet weggenomen kunnen worden, onze collega's toch optimaal kunnen beschermen. Tot slot gaan we het beladen van lijnwagens onder de loep nemen. Uit de meldingen Kwaliteit Aanleveringen en de Incidentmeldingen blijkt dat hier nog voordeel te behalen is."



Opgeruimd staat netjes

Een jaar geleden stond het magazijn van Van Egmond Groep in Doetinchem meer dan tjokvol. Niet alleen onhandig en inefficiënt, maar ook onveilig. Na een grote opruimactie met hulp van de kantoorcollega's, plus een aantal aanpassingen in proces en indeling, is het magazijn nu weer strak en netjes. Warehouse manager Peter ten Brinke laat het zien.

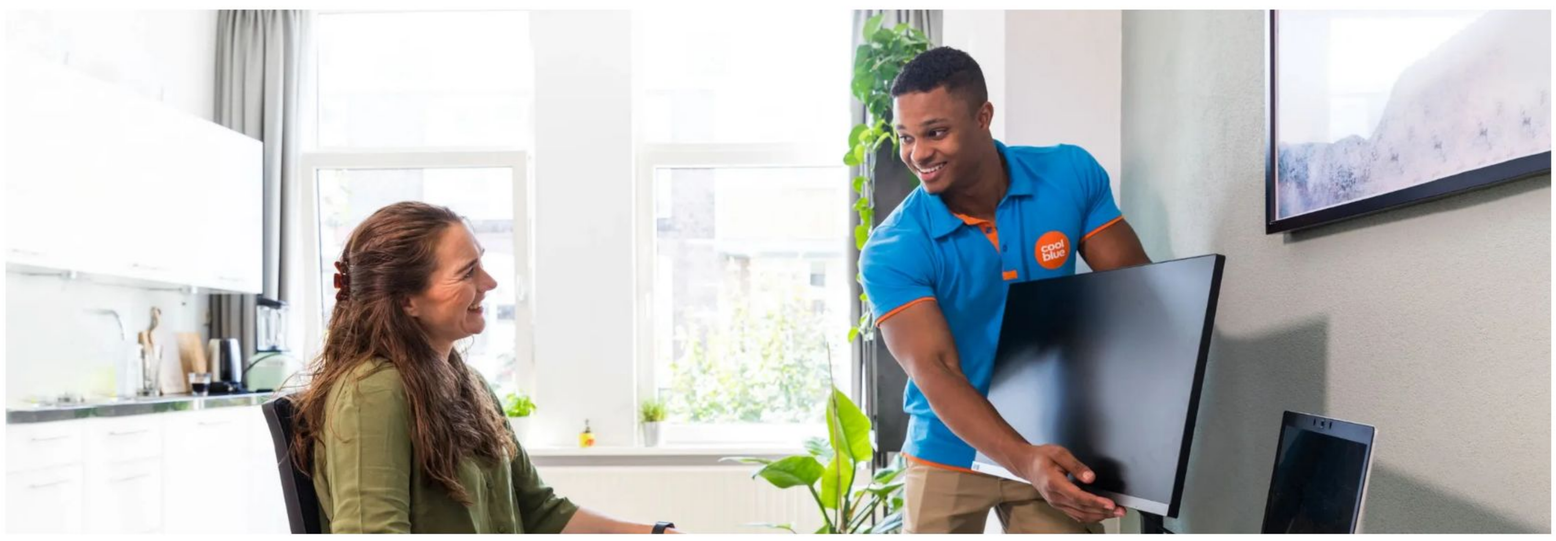
Van keukentafel naar bureau

Daar zit je dan, met je laptopje aan je eettafel. Maar hoe gezond is dat eigenlijk? Thuiswerken was in 2021 de norm, maar niet iedere thuiswerker had een arbo-verantwoorde werkplek. Technische Unie riep het Arbobudget in het leven.

Met het vele thuiswerken door corona lagen rug-, schouder- en nekklachten op de loer. Daarbij: een thuiswerkplek moet volgens de Arbo-wet aan dezelfde arbo-eisen voldoen als een werkplek op kantoor. Vooruitlopend op een structureel thuiswerkbeleid kwam Technische Unie daarom met het Arbobudget, een bedrag om een arbo-verantwoorde thuiswerkplek mee in te richten.

Thuiswerkwinkel

De Thuiswerkwinkel van Technische Unie zag het levenslicht, opgezet binnen de website van Coolblue. Uit een assortiment van bureaus, bureaustoelen, monitorarmen en voetensteunen konden thuiswerkende collega's de artikelen kiezen die zij nodig hadden voor hun veilige en gezonde thuiswerkplek. In 2021 hebben 220 Mogelijkmakers hier gebruik van gemaakt.



Kijkje in de kast

Donja Pieters maakte met behulp van het Arbobudget een mooie werkplek voor het raam van haar kledingkastenkamer. Een stuk beter dan zitten aan de keukentafel!

Waarom besloot je gebruik te maken van het arbobudget?

Donja: "Ik heb eerst nog een tijd gewacht met bestellen, want ik dacht 'het gaat wel over'. Maar dan zit je aan de keukentafel. Na anderhalf jaar deels thuiswerken kreeg ik toch wel last van mijn ellenbogen en mijn rug. Dus toen heb ik er toch maar gebruik van gemaakt."

Wat heb je aangeschaft?

"Een bureau, bureaustoel, voetensteun en monitorarmen. Dat paste allemaal binnen het maximale bedrag omdat ik geen elektrisch verstelbaar zit-sta-bureau heb genomen. Via IT heb ik een scherm en een los toetsenbord gekregen. En ik had nog de kerst-VVV-bon van TU: die heb ik gebruikt om een tweede scherm van te kopen."

En? Hoe zit je nu?

"De stoel zit superfijn, ik ben er heel blij mee. Ik heb geen pijn meer in mijn ellenbogen en ook niet meer in mijn rug. Ik vind het ook mooi van Technische Unie dat ze dit doen. Het is een prima bedrag om een goede set van te kopen. En het assortiment zit zo in elkaar dat je altijd iets vindt dat bij je past, of je nu lang of klein bent."

Het coronajaar 2021

Lockdown. Avondklok. Quarantaines. Versoepelingen. Vaccinatie. Een tamelijk zorgeloze zomer en toen weer een lockdown. Coronajaar nummer twee was er eentje van pieken en dalen. Hoe hebben we het beleefd? Een rondje langs hoofdrolspelers en ervaringsdeskundigen…

Alexander Koekkoek
Manager Verkoopkantoor Emmen

Kreeg te maken met een uitbraak op de vestiging

"Wij hadden op een gegeven moment zeven besmettingen in een week tijd. Dat was schrikken. Je vraagt je af: zijn zij binnen of buiten het kantoor besmet geraakt? Dit bleek in alle gevallen buiten het kantoor te zijn. Maar bij nummer vijf hebben we wel iedereen naar huis gestuurd. Iedereen ging thuis aan de slag en het cluster sprong in voor de zieken. Ik kreeg ook goede begeleiding vanuit het corona meldteam. In overleg hebben we het hele kantoor laten ontsmetten. De collega's zijn er goed mee omgegaan, omdat we adequaat en resolvat hebben gehandeld. Daar hebben we zelfs van de GGD complimenten over gekregen. Terugkijkend heeft deze gebeurtenis ook iets met het team gedaan. Het lijkt hechter geworden, men vraagt vaker aan elkaar hoe het gaat. En neemt werk van elkaar over als het niet gaat. Dat is gebleven. En ik ga mijn best doen om dat te behouden: die bereidwilligheid om iemand te ontzien als diegene terugkomt na corona. Maar toch: ik hoop dit nooit meer mee te maken."

Margreet Wassink
HR Adviseur & lid corona meldteam

Stond verkoopkantoren bij in geval van coronabesmettingen

"Eind 2020 hadden we de eerste clusteruitbraak op VK Emmen, dat was elke dag schakelen om te kijken wat we moesten doen. Als ik dan kijk naar eind 2021, dan hadden we zo veel ervaring opgebouwd: we wisten wat ons te doen stond, welke vragen we moesten stellen, waar we konden ondersteunen. We waren als meldteam echt een geoliede machine geworden. De afgelopen anderhalf jaar ben ik elke dag met corona bezig geweest. Ik pakte de meldingen in de ochtend op, Denise (van Zoest, HR adviseur Logistiek) deed de middag. De maandagochtend was ik standaard kwijt aan de coronameldingen van het weekend. Als ik terugkijk op de afgelopen anderhalf jaar heeft het me ook veel gebracht. Mooie contacten met collega's, veel sparen. De banden zijn onderling versterkt, niet alleen binnen het meldteam maar ook met de verkoopkantoren. Ik heb er geen moment spijt van dat ik hierin ben gestapt. Het snelle schakelen, oplossingen zoeken, collega's helpen… dat geeft op een rare manier ook veel voldoening."

Marc Persoon
Vestigingsleider OP Maastricht

Over fysiek op locatie doorwerken, soms met een half team

"Eind 2021 kwam de een na de ander bij ons thuis te zitten met corona. Toen heb ik contact gelegd met het coronateam, hebben we een teststraat opgezet en binnen één dag iedereen getest. Daar kwamen gelukkig geen positieve uitslagen meer uit. Als ik kijk binnen Distributie dan hebben wij echt een topprestatie geleverd. Als hier mensen uitvallen, moet je direct schakelen. We hebben koeriersdiensten ingezet, chauffeurs van externe vervoerders ingezet op onze TU-vrachtwagens. Het was een intense tijd, want we hadden ook nog de uitrol van de nieuwe IT-systemen. Ik vind dat het team het goed heeft gedragen. Zij hebben hier twee jaar lang gewoon op locatie doorgewerkt met zijn allen. Samen lengtes laden met mondkapjes op is niet fijn, maar ze hebben het wel gedaan. Net als bij Alexander zie ik ook meer samenwerking binnen het team. Als collega's terugkomen na corona maar ze zijn nog niet fit, dan nemen anderen het werk over. En als iemand dan weer conditioneel op peil is, helpt men elkaar nog steeds. Dat is iets moois dat we hieraan hebben overgehouden."

Sonja Broekhuizen
Medewerker DPS, DC Alphen

Werkte de hele coronaperiode door in het DC

"Ik vond corona in het begin heel spannend. Collega's worden ziek, je bent heel voorzichtig op het werk. We maakten lange dagen omdat er zo veel zieken waren. Ik heb me bij mijn collega's wel altijd veilig gevoeld, we hielden rekening met elkaar. Daarnaast konden we ons regelmatig laten testen in het DC. In de periode daarna kreeg ik het gevoel alsof corona weg was. We hadden de moeilijkste periode gehad en we vertrouwden elkaar. Je merkte dat de regels, zoals afstand houden en de looproutes volgen, aan het versoften waren. We droegen wel mondkapjes en ik heb me laten vaccineren, dus ik voelde me steeds veiliger. Corona heeft al die tijd mijn werkplezier niet beïnvloed. Die mondkap was vervelend, maar ik ging met plezier naar mijn werk. Alleen de eerste drie, vier weken dacht ik: kon ik maar thuis werken. Maar daarna vond ik het juist fijn om mijn collega's te zien en niet thuis in de sleur te zitten. Want dat hoorde ik vaak: hoe langer het duurde, hoe vervelender dat thuiswerken werd."

Edwin Sweers
Vestigingsmanager Zaandam, Van Egmond Groep

Stuurde zijn team deels vanuit huis aan

"Behalve ikzelf heeft ons team niet thuisgewerkt. We hebben collega's die geen ideale thuissituatie hebben om thuis te werken. Denk aan een appartement in de stad met twee kleine kinderen in huis. Andere collega's zijn alleenstaand en vinden het fijn om op de zaak te zijn. We hebben continu met elkaar overlegd: dit is het advies van de overheid, wat doen we? Zelf heb ik het afgewisseld: deels thuis, deels op kantoor en bij klanten. Ik ben wél thuis gaan werken omdat ik veel Teams-meetings had. We zijn goed op elkaar ingespeeld en waren al gewend om veel met elkaar te communiceren. Alleen moest dit nu wat meer via mail en de telefoon – wij zijn niet zo van Teams. Waar collega's mij normaal even aanschieten, bereiden ze nu een mail voor waar ik alleen nog advies op hoef te geven. Dus als je mij vraagt naar afgelopen jaar, dan zeg ik: rommelig, maar vooral door de grote vraag van klanten en de moeilijkheden met leverbaarheid en levertijden van artikelen. Corona heeft ons weinig gedaan: we hebben een mooi jaar gehad met een happy team."

Angela Feddema en Jessica Blom
Office Manager & Opleidingsadviseur bij Opleiding & Ontwikkeling

Elke dag weer de vraag of trainingen kunnen doorgaan en hóe dan

Angela (TU Campus): "Plannen, annuleren, plannen, annuleren… dat was vorig jaar continu de modus. Op een gegeven moment hebben we besloten: trainingen die klanten écht nodig hebben, zoals normtrainingen en certificeringstrainingen met een deadline, laten we op een externe locatie doorgaan. De rest deden we online of stelden we uit. Gelukkig konden we tussen maart en september wel op onze eigen locatie trainen. Met maatregelen als een maximale groepsgrootte, lunch in de eigen zaal, koffie en thee in verschillende shifts, één persoon per tafel. Corona gaf extra druk en het was een hettige tijd. Maar je doet het gewoon, het gaat in je systeem zitten. Inmiddels geven we weer trainingen op onze locatie, maar nog steeds zetten we één persoon aan een tafel en houden we de groepen klein."

Jessica (interne trainingen): "In het eerste coronajaar hebben we al veel interne trainingen online gegeven, en ook een aantal uitgesteld. Maar niet elk onderwerp leent zich voor een online training en sommige cruciale trainingen konden we simpelweg niet uitstellen. Denk aan trainingen voor Transformatie TU. De assortimentstrainingen konden een aantal maanden gelukkig wel doorgaan. Het heeft zoveel meerwaarde om de producten fysiek in je handen te hebben. Voor onderwerpen die wel online kunnen, is het best een klus om een fysieke training om te zetten naar online omdat je eigenlijk elke zeven minuten een interactie moet hebben. TU DNA bijvoorbeeld zat vol met interactie, breakout rooms en opdrachten. Het was een lastig jaar omdat de regels constant veranderden. Er stonden trainingen gepland en je wist niet of ze door konden gaan. Intussen merkten we dat collega's langere tijd stilstonden in hun ontwikkeling. Daarom hebben ook wij steeds gekeken wat we wél konden doen. De kennisbehoefte was uiteindelijk doorslaggevend."

Sociaal

Het hart op de juiste plaats

01
Roparun

02
Bomenplantdag

03
JINC

Kilometers maken voor het goede doel, bomen planten voor een gezondere natuur én kinderen helpen bij een goede start op de arbeidsmarkt: ook in 2021 zette TU zich in voor een betere wereld.

Roparun

Na een jaar zonder Roparun, ging het in 2021 toch door. Het was een kortere route, zonder toeschouwers en met héél veel regen, maar TU was erbij!

Lees verder

Bomenplantdag

Aan de slag met scheppen, kruiwagens en goede zin. Eén dag buffelen en Planken Wambuis was 8.000 bomen rijker.

Lees verder

JINC

Niet alle kinderen hebben later even veel kans op de arbeidsmarkt. Om ze een zetje te geven, werkt TU samen met JINC.

Lees verder

Verder naar Feest!

Volgende pagina

Roparun in de regen

Na een jaar 2020 zonder Roparun, heeft de organisatie het er in 2021 op gewaagd. Het werd een ronde door het zuiden van Nederland, in oktober, zonder publiek, met start en finish in Landgraaf. Maar hij ís gelopen, de Roparun. En Technische Unie was natuurlijk van de partij.

Normaal duurt de Roparun drie dagen (het Pinksterweekend), kent de estafetteloop twee routes (Bremen-Rotterdam en Parijs-Rotterdam); komt de karavaan door feestende dorpen en uiteindelijk langs de Daniël den Hoed-kliniek in Rotterdam waar patiënten staan te applaudisseren; wordt er gefinisht op een uitzinnige Coolsingel en schijnt meestal de zon. Dat was dit jaar… anders.

Uitgeklede versie

"Het regende twee dagen lang aan één stuk door", blikt Gert Jan Seip terug, samen met Max Rotmans voorzitter van Team TU. "En er was natuurlijk geen publiek op het start- en finishterrein, behalve wat achtergebleven deelnemers. Begrijp me niet verkeerd: ik ben blij dat het door kon gaan en we hebben er zelf een feestje van gemaakt. Maar het was een uitgeklede versie van de normale Roparun."

Voor het goede doel

Waarom ze dan toch hebben meegedaan en volgehouden? Voor het goede doel", zegt Gert Jan vol overtuiging. "We lopen om geld op te halen voor mensen die kanker hebben, met als doel hun leven draaglijker te maken. Het gaat om palliatieve zorg, bijvoorbeeld een pruik voor iemand van wie het haar uitvalt door de chemokuur. Daar lopen we voor en dat motiveert mij enorm."

Met hulp van leveranciers haalde Team TU ruim 59.000 euro op, inclusief het bedrag dat voor de editie 2020 al ingezameld was. "En het is gewoon óók heel gaaf om met TU collega's een weekend op pad te zijn en als één team over de finish te komen", zegt Gert Jan.

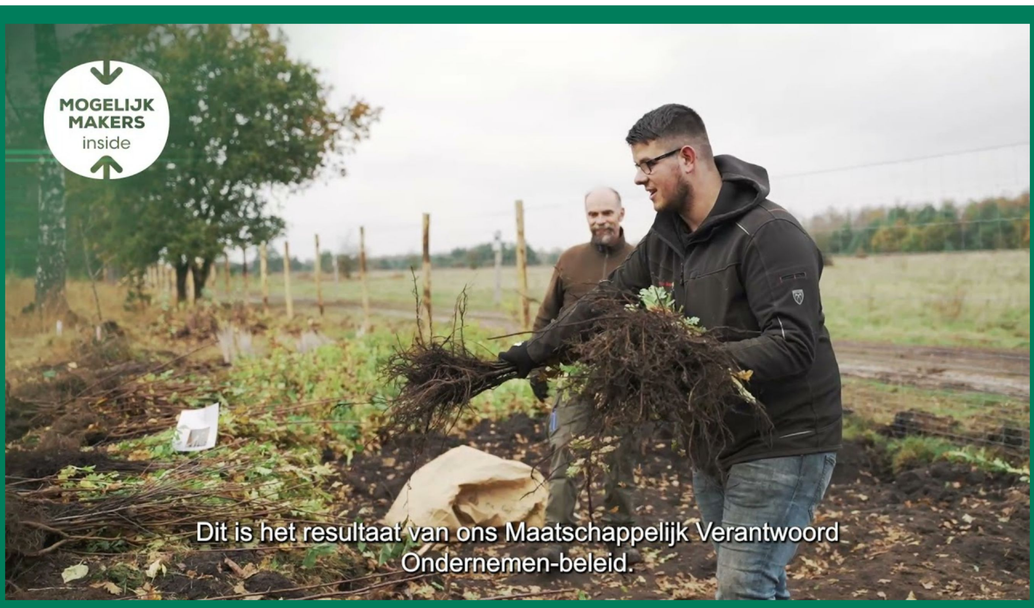
Finishen op de Coolsingel

Momenteel werkt de Roparun-organisatie de variant Vliegveld Twente-Rotterdam uit voor Pinksteren 2022 – de gewone buitenlandvariant zit er ook dit jaar niet in. Gert Jan hoopt dat het in het Pinksterweekend kan doorgaan: "Er gaat niets boven finishen op de Coolsingel, als je helemaal uitgeput bent en dan die ontlading. Dat gevoel is echt fantastisch."

Uit het juiste hout gesneden

Achtduizend bomen planten op één dag? Technische Unie doet dat gewoon. Honderdvijftig Mogelijkmakers verzamelden zich op 6 november in natuurgebied Planken Wambuis om de handen eens even flink uit de mouwen te steken. En dat smaakt naar meer!

Alle Mogelijkmakers kunnen in hun performance-managementdoelstellingen ook een goed doel opnemen. Daarvoor is Technische Unie partnerschappen aangegaan met sociaal maatschappelijke organisaties, waar onze Mogelijkmakers iets kunnen betekenen. Eén van deze organisaties is Natuurmonumenten.



Meerdere vlakken

"We hebben gekozen voor Natuurmonumenten, omdat we op meerdere vlakken iets voor ze kunnen doen," vertelt Steef Hallegraeff, Verkoopdirecteur bij Technische Unie.

"Natuurmonumenten beschermt natuurgebieden, landschappen en cultureel erfgoed. Daaraan kunnen onze medewerkers hun steentje bijdragen. Eventueel zouden we ook een rol kunnen spelen bij het verduurzamen van panden die Natuurmonumenten in beheer heeft en die daarvoor in aanmerking komen."

Ecosysteem in balans

Het eerste grootschalige project dat Technische Unie voor Natuurmonumenten oppakte was het aanplanten van bomen in Planken Wambuis. Steef: "De belangrijkste doelstelling was het vergroten van de biodiversiteit in het natuurgebied. De uitheemse bomen die er stonden, werden aangevreten door de lettersnuitkever, met kaalslag tot gevolg. Door vier inheemse boomsoorten te planten die wel bestand zijn tegen dit insect, komt het ecosysteem weer in balans. Belangrijk, want een robuust ecosysteem is beter bestand tegen de klimaatverandering."

Behoorlijk ambitieus

De bomenplantdag was een groot succes, zowel voor Technische Unie als voor Natuurmonumenten. "Zeker," beaamt Steef. "Natuurmonumenten twijfelde aan de haalbaarheid. Ze vonden 8.000 plantingen op een dag behoorlijk ambitieus, maar onze Mogelijkmakers zijn uit het juiste hout gesneden en hadden zelfs een vol uur over. In totaal hebben we 11.000 bomen laten wortelen in Planken Wambuis. Natuurmonumenten plantte met eigen mensen en middelen nog eens 3.000 door ons aangekochte exemplaren in een stiltegebied."

Samenwerking doortrekken

"Op dit moment zijn we met Natuurmonumenten in gesprek over het aangaan van een partnership," vervolgt Steef. "We willen een solide plan maken dat verder gaat dan losse projecten. Daarbij ligt de focus op klussen waarin onze medewerkers iets kunnen betekenen. Als dat plan staat, gaan we in overleg over hoe we de samenwerking kunnen doortrekken naar onze klanten en leveranciers."

Mooi, veilig en gezond

"We weten nu nog niet hoe, maar we weten zeker dat we dit gaan doen. Omdat we als bedrijf onze verantwoordelijkheid nemen én omdat we als collega's allemaal familie hebben. We willen dat onze kinderen over veertig jaar nog steeds in een mooie, veilige en gezonde wereld leven. Daar staat Technische Unie voor!"

Een goede start voor 516 kinderen

De samenwerking tussen Technische Unie en JINC is ook in 2021 verder gegaan. Enigszins beperkt door de coronamaatregelen, hebben toch 35 Mogelijkmakers zich ingezet voor JINC! Samen hebben zij in totaal 516 kinderen en jongeren kunnen helpen een goede start te maken op de arbeidsmarkt.

Medewerkers van Technische Unie kunnen sinds 2020 in hun PM-traject een MVO-doelstelling opnemen. JINC is één van de sociaalmaatschappelijke organisaties waarvoor onze collega's zich inzetten.

Wat is JINC?

JINC helpt kinderen van 8 tot 16 jaar (basisschool en VMBO) bij een goede start op de arbeidsmarkt. Via het JINC-programma maken deze kinderen kennis met allerlei beroepen, ontdekken ze welk werk bij hun talenten past en leren ze solliciteren.

Onze Mogelijkmakers droegen bij door het geven van sollicitatietrainingen en carrièrecoaching en door het begeleiden van bliksemstages en taaltrips.

Hoe hebben Mogelijkmakers hun JINC-avontuur beleefd? Lees hier de ervaringen van Miranda en Fadi!

"Ik heb vier leerlingen van het Experience College in Rotterdam geholpen bij het kiezen van een vervolgopleiding. Het begon met een kennismaking met de andere coaches. Die coaches kwamen uit allerlei branches en waren stuk voor stuk net zo gedreven als ik om jongeren verder te helpen.

Tijdens de kennismaking met mijn groepje ontstond er direct een band. Bij het horen van hun achtergrondverhalen moest ik echt een paar slikken. Het traject is behoorlijk intensief. Juist door de band die je opbouwt wordt de wens om ze goed te begeleiden nog groter. In eerste instantie kiezen veel jongeren een richting die ze afkijken van vrienden of vriendinnen.

Tijdens de coaching is het gelukt de vier leerlingen hun eigen keuze te laten bepalen. Nu we bijna een jaar verder zijn, hebben we nog steeds contact. Ik heb echt iets kunnen betekenen voor deze vier jongeren. Dat smaakt naar meer, dus geef ik me ook in 2022 op als carrièrecoach!"

Fadi Salman | Carrièrecoach

"Twee van mijn directe collega's vertelden over hun ervaringen met het begeleiden van jongeren. Hun enthousiasme werkte zo aanstekelijk dat ik me opgaf voor het geven van sollicitatietrainingen aan jongeren die weinig tot geen sollicitatie-ervaring hebben.

Mijn medetrainer en ik gaven twee keer anderhalf uur training aan zes tot acht leerlingen. Hiervoor stelden we van tevoren samen een programma op dat begon met een korte voorstelronde. Na de voorstelronde deden we een voorbeeldrollenspel waar de leerlingen op mochten reageren.

Daarna was het de beurt aan de jongeren om zelf rollenspellen te doen en elkaar feedback te geven over hun houding, gedrag, gespreksvoering en voorbereiding. Het was mooi om de vooruitgang te zien bij de leerlingen in de loop van de training. Bij sommigen zag je het kwartje gewoon vallen. Ik weet zeker dat we ze goede handvatten hebben gegeven en ben in 2022 weer van de partij!"

Miranda Tjan | Sollicitatietrainer

FEEST!

Twee jubilea om groots te vieren

01
TU 140 jaar

02
Ubel 100 jaar

Ubel blies honderd kaarsjes uit en Technische Unie vierde haar 140-jarige bestaan. Twee jubileumfeesten om trots op te zijn.

TU 140 jaar

Door corona wat later dan gepland, vierde Technische Unie haar 140-jarige bestaan in de Efteling.

Lees verder

Ubel 100 jaar

Een zeilfestijn, een eigen magazine en diverse feestelijkheden: Ubel tikte de honderd aan en dat ging niet ongemerkt voorbij.

Lees verder

Verder naar HR

Volgende pagina

UBEL
A Sonepar Company

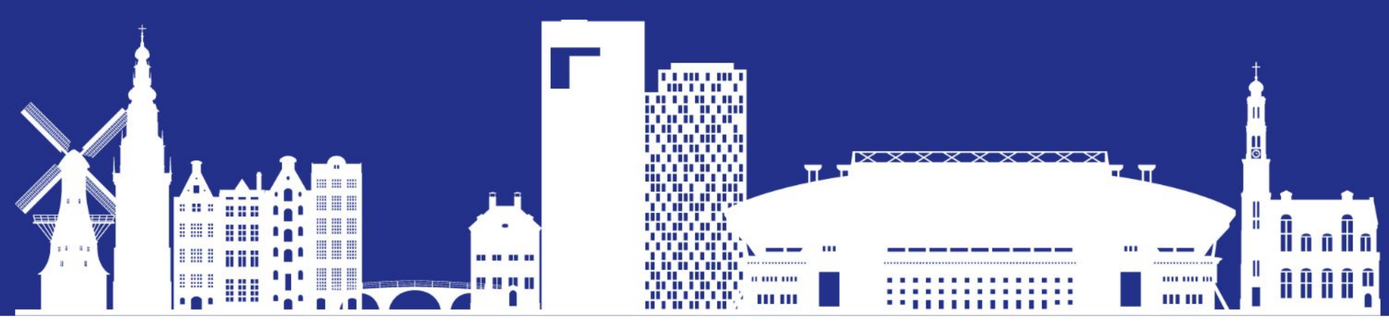
Een eeuw Ubel

Elk jubileum is een viering waard, en een 100-jarig bestaan in het bijzonder! Ubel pakte op 14 september 2021 groots uit met taart voor alle collega's in het land, mooie give-aways voor klanten en een speciale jubileumeditie van hun magazine. Boordevol achtergronden, persoonlijke verhalen en felicitaties van vele relaties. Het Ubel-team zelf werd in oktober getrakteerd op een tweedaags reisje in Friesland met veel zeilen en gezellig samen eten.

Van Manchester naar Hengelo

De geschiedenis van Ubel start in Manchester, Engeland. Richard Edwin Hattersly richt in 1910 United Brassfounders and Engineers Limited (Ubel) op. Het bedrijf fabriceert vooral appendages voor de industrie en de utiliteit. In 1921 wordt Ubel actief op de Nederlandse markt, gevestigd in Amsterdam. Het bedrijf beleeft sindsdien bewogen tijden, met een herstart in 1945 na de Tweede Wereldoorlog en meerdere verhuizingen binnen Amsterdam en naar Waddinxveen, om in 2017 haar intrek te nemen in het huidige pand aan de Hazenweg in Hengelo. De ontwikkelingen leiden tot de nodige personele verschuivingen, reorganisaties en overnames.

"In 1921 wordt Ubel actief op de Nederlandse markt, gevestigd in Amsterdam"



Specialisten in hun vak

In 2013 wordt Ubel onderdeel van Technische Unie en vaart goed onder de groene vlag van TU. De positie van Technische Unie in de markt, de logistieke kracht, het bestelsysteem, verkooppunten: allemaal zaken die Ubel als klein bedrijf nooit op zo'n grote schaal had kunnen realiseren. Maar Ubel is op haar beurt ook een goede aanvulling voor Technische Unie. De uitgebreide en specialistische vakkennis met betrekking tot grote W-installaties in de utiliteit en industrie is van grote toegevoegde waarde. Gebruik maken van elkaars kracht om de klant optimaal van dienst te zijn.

Efteling kleurt groen

Op 11 september stroomde de Efteling vol met TU-collega's, partners en kinderen

Als je je 140-jarige jubileum niet kunt vieren, dan vier je toch gewoon je 141-jarige bestaan? Het was door de coronamaatregelen nog even spannend of het zou lukken, maar op 11 september stroomde dan toch de Efteling vol met TU-collega's, partners en kinderen.

Vanaf twee uur 's middags kleurde de Efteling groen. Gewapend met groene rugtasjes, voorzien van groene polsbandjes en een goede dosis enthousiasme genoot iedereen van de attracties, eten en drinken en vooral: elkaar. Veel collega's hadden elkaar door corona al lange tijd niet gezien en grepen de kans om lekker bij te praten en lol te maken, zelfs in de regen.

"Het feit dat TU dit mogelijk maakt voor haar medewerkers vind ik heel bijzonder. Het is uniek voor elke collega en hun familie. Vooral dat het enkel voor TU was in de avond maakte het extra speciaal."

"Was leuk om verschillende collega's te zien van andere vestigingen en mijn kinderen hebben echt genoten van een dagje uit."

"Mijn partner vond dit het beste bedrijfsuitje dat ze ooit had meegemaakt. Ik kan dat zeker beamen en we hebben al wat dingen meegemaakt. Ik vraag me af hoe jullie dit gaan evenaren :)"

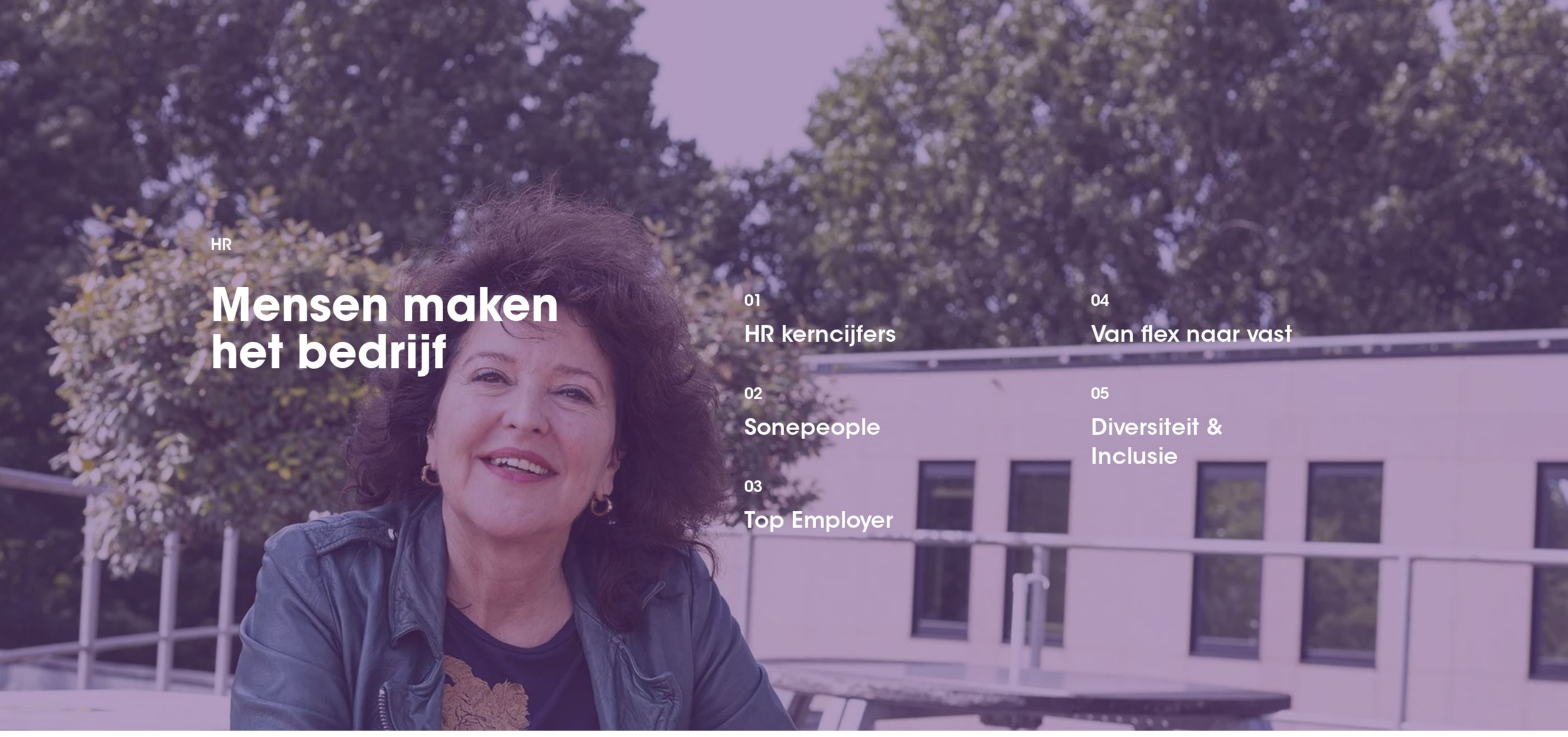
"Bij binnenkomst werd iedereen al warm ontvangen. En warm ging je ook weer naar huis toe."

"Bij het tegenkomen van collega's werden we ook vaak hartelijk begroet door collega's die ik niet zo snel herkende, dat gaf een fijn saamhorig gevoel. In één woord.....Ter afsluiting..... GEWELDIG!!"

Technische Unie 140 jaar.

Aanleiding van de feestdag was natuurlijk het 140-jarig bestaan van Technische Unie in 2020. Het bedrijf werd in 1880 opgericht door H.C. Heybroek en heette toen nog "Magazijn voor Boheemsch Glaswerk en Lampenartikelen", gevestigd in de Warmoesstraat en later aan de Keizersgracht in Amsterdam. Iets dat je je nu niet meer kunt voorstellen, met ruim 2.200 medewerkers, 37 vestigingen, 20 overslagpunten, 3 distributiecentra en een goedlopende webshop!

Lees hier meer over de geschiedenis van Technische Unie



HR

Mensen maken het bedrijf

01 HR kerncijfers

02 Sonepeople

03 Top Employer

04 Van flex naar vast

05 Diversiteit & Inclusie

Afgelopen jaar stond voor HR onder andere in het teken van Sonepeople en het op de kaart zetten van diversiteit & inclusie.

HR kerncijfers

Wil je weten hoe de man/vrouw-samenstelling van jouw organisatie afgelopen jaar was, hoeveel mensen in en uit dienst zijn gegaan en meer? De HR-kerncijfers vind je hier, opgesplitst tussen Technische Unie en Van Egmond Groep.

TU Kerncijfers

VEG Kerncijfers

Sonepeople

Eén systeem waarin je zelf alle zaken rondom je ontwikkeling kunt regelen. In 2021 zag Sonepeople het levenslicht.

Lees verder

Top Employer

Voor de vijfde keer op rij mag Technische Unie zichzelf Top Employer noemen. Welke score hebben we gehaald, wat doen we goed en wat kunnen we verder verbeteren?

Lees verder

Van flex naar vast

In 2021 heeft Technische Unie tientallen uitzendkrachten in de distributiecentra een contract aangeboden. Niet alleen om te zorgen dat we alle orders met voldoende collega's kunnen afhandelen, maar ook om deze uitzendkrachten te belonen voor hun inzet.

Lees verder

Diversiteit en Inclusie

Hoe divers en inclusief zijn we eigenlijk?

Lees verder

Verder naar Transformatie TU

Volgende pagina

Facts & figures

Hoeveel collega's hadden we in 2020? 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 2020.

Technische Unie
A Sonepar Company

Collega's per bedrijf
in aantallen medewerkers

299 TU

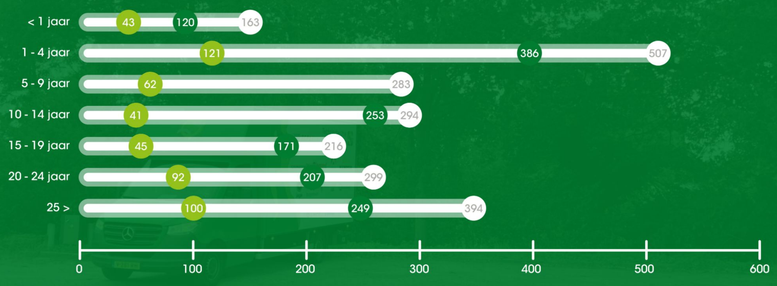
0 FTE

Opbouw naar geslacht
in aantallen medewerkers

504

1607

Opbouw naar diensttijd
in jaren



Gemiddelde diensttijd
in jaren totaal 13,9

14,9

13,6

Fulltime
in aantallen medewerkers

Parttime
in aantallen medewerkers

In en uit dienst
in aantallen medewerkers

181

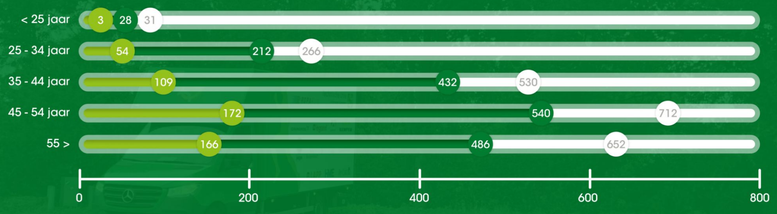
147

Gemiddelde leeftijd
in jaren

49,2

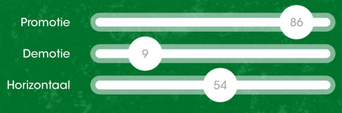
48

Opbouw naar leeftijd
In aantallen naar leeftijdscategorie



Uitstroom naar reden
in aantallen medewerkers

Doorstroom naar interne functies
in aantallen medewerkers



Stagiaires
in aantallen

62

Op zoek naar de cijfers van Van Egmond Groep?

bekijk ze hier

Facts & figures

Hoeveel collega's hadden we in 2020? 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 2020.

VAN EGMOND GROEP
A Sonepar Company

Collega's per bedrijf
in aantallen medewerkers

86 VEG

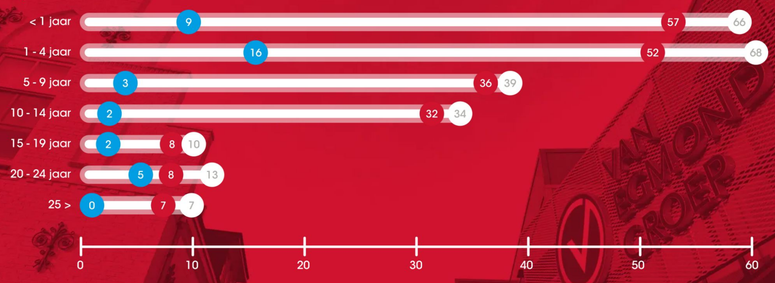
21 FTE

Opbouw naar geslacht
in aantallen medewerkers

37

200

Opbouw naar diensttijd
in jaren



Gemiddelde diensttijd
in jaren

5,68

6,18

Fulltime
in aantallen medewerkers

16 159 175

Parttime
in aantallen medewerkers

21 41 62

In en uit dienst
in aantallen medewerkers

102

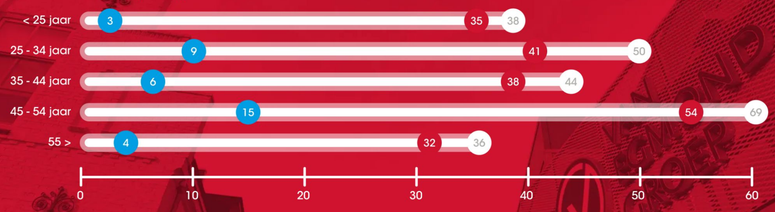
62

Gemiddelde leeftijd
in jaren

41,9

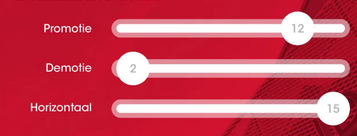
39,65

Opbouw naar leeftijd
In aantallen naar leeftijdscategorie



Uitstroom naar reden
in aantallen medewerkers

Doorstroom naar interne functies
in aantallen medewerkers



Stagiaires
in aantallen

8

Op zoek naar de cijfers van Technische Unie?

bekijk ze hier

Log in op je toekomst met Sonepeople

Toegankelijk en laagdrempelig werken aan je eigen ontwikkeling: dat is een van de belangrijkste doelen van Sonepeople, het nieuwe HR-platform van Sonepar. Eén digitaal, 'single sign-on' ontwikkelplatform waar iedereen kan leren en aan zijn of haar (talent)ontwikkeling kan werken.

Het platform, dat wereldwijd wordt uitgerold, kent drie modules: Leren, Performance Management en Talentontwikkeling. Daarachter draait EC Core, de nieuwe Sonepar HR-database waar de functiegegevens van alle Sonepar-collega's wereldwijd in zijn vastgelegd.

Het projectteam bestaande uit Marianne Oude Reimer, Marcella Slechtenhorst en Dorine van Bockel (TU) en Maaike Harbers en Suzan Bruggink (VEG) heeft hard gewerkt aan de uitrol in Nederland. In juli 2021 ging Technische Unie live met EC Core. In oktober konden alle TU-collega's voor het eerst met de module Leren aan de slag, de nieuwe leeromgeving. In januari 2022 volgde Performance Management. Van Egmond Groep ging in januari 2022 live met zowel EC Core als met de modules Leren en Performance Management.

Wat betekent Sonepeople voor medewerkers?

"Het is eigenlijk een eerste stap in persoonlijk leiderschap", zegt HR Adviseur Dorine van Bockel (TU). "Medewerkers hebben veel meer grip op hun eigen ontwikkelplan gekregen. Voorheen maakte je ontwikkelafspraken over de competenties die bij je functieprofiel horen. Nu wordt ontwikkeling veel breder gezien. Iedereen kan zijn eigen accenten leggen, daar wordt nu meer vorm aan gegeven."

"Voor Van Egmond Groep is dit een grote digitaliseringsslag", zegt Maaike Harbers, HR Manager bij VEG. "Een digitale leeromgeving hadden wij nog niet en we werkten voor onze R&O-cyclus met pdf's en op papier. Nu hebben we alles in een integraal systeem. Collega's hebben digitaal inzicht in hun eigen gegevens en hebben nu veel meer invloed op hun eigen ontwikkeling."

Maaike Harbers

> "Samen met het change- en adoptieteam hebben we geprobeerd Sonepeople voor iedereen toegankelijk te maken"
>
> Dorine van Bockel, TU

Hoe zijn collega's meegenomen in het nieuwe systeem?

"Samen met het change- en adoptieteam hebben we geprobeerd Sonepeople voor iedereen toegankelijk te maken", vertelt Dorine. "Medewerkers krijgen stap voor stap de juiste informatie en leermiddelen om Sonepeople te kunnen omarmen en gebruiken. Dat gaat veel verder dan een implementatie: wij zien Sonepeople echt als tool om je toekomst binnen ons bedrijf vorm te geven."

"Dat geldt natuurlijk ook voor Van Egmond Groep", zegt Maaike. "We hebben veel met Technische Unie opgetrokken; niet alleen bij het opzetten van alle modules maar ook op het gebied van communicatie, opleidingen en het trainen van leidinggevenden. Daarbij hebben we ook gezorgd dat de stijl van Van Egmond is doorgevoerd zodat het voor onze collega's herkenbaar is."

> "De gedachtegang achter het hele systeem is anders"
>
> Maaike Harbers, VEG

Wat zijn de grootste verschillen tussen de oude systemen en Sonepeople?

"De gedachtegang achter het hele systeem is anders", zegt Maaike. "Sonepar vraagt van alle medewerkers een mindset die erop gericht is om te groeien en te leren, naast de (persoonlijk) leiderschap-competenties. Jezelf blijven ontwikkelen is met Sonepeople voor iedereen toegankelijk geworden. De slogan van de interne campagne is niet voor niets gekozen: 'Log in op je toekomst'."

"Het is nu ook één integraal systeem", zegt Dorine. "En dat levert veel voordelen op: je kunt bijvoorbeeld je leerprogramma koppelen aan je ontwikkeldoelstellingen. O&O stelt het hele scholingsaanbod ter beschikking in Sonepeople. Daarnaast kun je vanuit je functiegegevens een mooi openbaar profiel maken om zichtbaar te zijn in de organisatie, dankzij de informatie in EC Core die HR Support verzorgt. Ook is je PM-formulier niet meer statisch, maar een levend document dat je gedurende het jaar kunt aanpassen en aanvullen. En natuurlijk kun je Sonepeople overal benaderen vanaf alle soorten devices. Dat past veel beter bij de digitale onderneming die we willen zijn."

Dorine van Bockel

TU voor de vijfde keer Top Employer

Wat een super prestatie! Technische Unie mag zich in 2022 voor de vijfde keer op rij Top Employer noemen. Ook dit jaar behaalden we weer een mooie score én zijn we gestegen in het aantal behaalde punten. Dat laat zien dat Technische Unie zich als werkgever blijft ontwikkelen voor alle collega's.

Ontwikkelingen om trots op te zijn

Trots zijn we op onze prachtige score van 7,9. Vijf jaar geleden was dat een 6,8. Elk jaar streven we ernaar om ons verder te ontwikkelen als goed werkgever. De lancering van Sonepeople waar leren, performance management, het gezamenlijk stellen van doelen en talentontwikkeling centraal staan, is een goed voorbeeld daarvan. Dat zie je ook terug in onze score als Top Employer. Daarnaast zien we dat we op verschillende onderwerpen hoger scoren dan de benchmark. Voorbeelden hiervan zijn: onboarding, recruitment, opleiding & ontwikkeling, arbeidsvoorwaarden en duurzaamheid. Daar mogen we best trots op zijn.

Stapje verder

Natuurlijk zijn er aandachtsgebieden waar Technische Unie zich verder kan ontwikkelen. Denk daarbij aan diversiteit en inclusie of offboarding. Top Employer gaat hierin echt een stapje verder. Zij moedigen het hebben van werkgroepen en ambassadeurs op het gebied van diversiteit en inclusie echt aan, evenals het geven van trainingen op het gebied van inclusiviteit aan bepaalde doelgroepen. Ook is er ruimte voor verbetering met betrekking tot offboarding. We kunnen bijvoorbeeld onze exitgesprekken nog meer structureren en er meer informatie uit halen om daarvan te leren en verder te ontwikkelen.

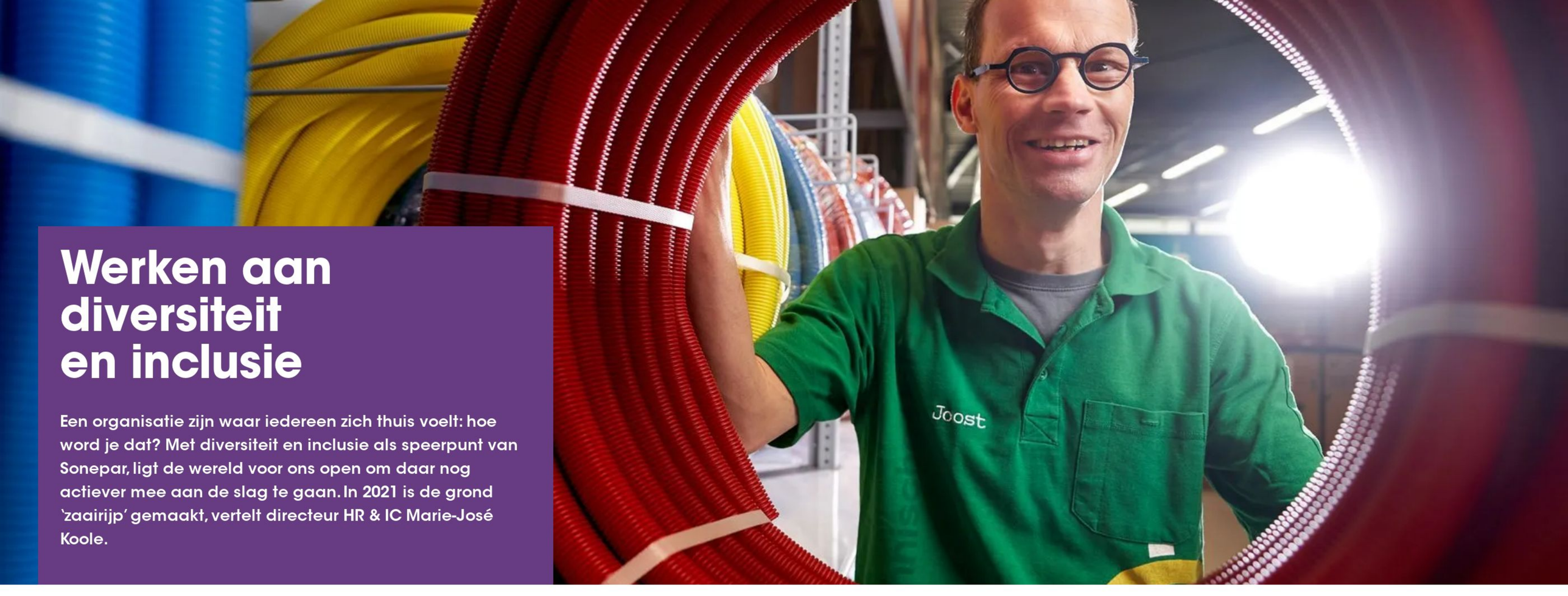
We scoorden een prachtige 7,9

De certificering

Het Top Employer Institute ondervraagt ons jaarlijks over ons HR-beleid en hoe we dat in de praktijk uitvoeren. Daarom is de certificering én de hoge score een mooi bewijs dat Technische Unie zich sterk maakt voor een nog betere werkomgeving. Het Top Employer Institute is een organisatie die een goed en duurzaam HR-beleid erkent en organisaties helpt hun werkomgeving sneller te verbeteren. Dit jaar zijn 62 bedrijven in Nederland erkend als Top Employer en Technische Unie is daar één van.

Lees ook het interview met Marie-José Koole, directeur Human Resources en Interne Communicatie, door Top Employers.

Lees het interview



Werken aan diversiteit en inclusie

Een organisatie zijn waar iedereen zich thuis voelt: hoe word je dat? Met diversiteit en inclusie als speerpunt van Sonepar, ligt de wereld voor ons open om daar nog actiever mee aan de slag te gaan. In 2021 is de grond 'zaairijp' gemaakt, vertelt directeur HR & IC Marie-José Koole.

Waarom diversiteit en inclusie?

"Onze wereld, onze markt, onze klantenkring: ze zijn allemaal divers. Als grote organisatie hebben wij de maatschappelijke verantwoordelijkheid om daar een afspiegeling van te zijn. Dat betekent ook dat wij als goed werkgever moeten zorgen dat iedereen die dat wil bij ons een plekje kan vinden en zich bij ons thuis kan voelen."

Wat vraagt Sonepar van ons?

"Sonepar heeft diversiteit en inclusie tot speerpunt benoemd. Alle Sonepar-bedrijven wereldwijd is gevraagd om zichzelf scores toe te kennen op het gebied van diversiteit en inclusie. Op basis van de resultaten werken alle bedrijven nu aan een plan om diversiteit en inclusie binnen de eigen organisatie vorm te gaan geven, wij ook."

En, hoe scoorde Sonepar Nederland?

"Niet slecht, maar ook nog niet goed genoeg. Wat frappant is: uit de resultaten blijkt dat onze mensen een stuk verder zijn dan de structuren en systemen waarin we werken. Als organisatie zijn we nog niet zo divers en inclusief georganiseerd als we zouden willen, onze cultuur scoort een stuk hoger. Dus als we diversiteit en inclusie nog extra aandacht geven, gaan we alleen maar sneller."

In welke vorm gaan we dat doen?

"We hebben in 2021 een dashboard gemaakt dat ons helpt om te meten hoe divers en inclusief we zijn. Met deze kpi's kunnen we stappen gaan maken, zoals de verhouding man/vrouw, leeftijd, opleidingsniveau, gelijke kansen voor talentontwikkeling maar ook hoeveel collega's we hebben met een afstand tot de arbeidsmarkt. We zijn daarnaast bezig geweest met een recruitment tool die zorgt dat je 'bias free' nieuwe collega's kunt werven en selecteren. Want als je een diverse binnenwereld hebt, kun je een diverse buitenwereld aan."

En op het gebied van inclusie?

"Inclusie gaat een stap verder, namelijk het scheppen van een klimaat waarin iedereen de ruimte krijgt om zichzelf te zijn. In het medewerkerstevredenheidsonderzoek scoorden wij daarop een 7,4. Dat is niet slecht, maar kan veel hoger. Het gaat immers over het ervaren van zaken als respect, een rechtvaardige behandeling, mentale veiligheid. Dat is deels geborgd, maar ook daar kunnen we nog veel in doen."

Dus we zijn er nog niet...

"Nee, in 2021 hebben we de grond 'zaairijp' gemaakt, de echte stappen gaan plaatsvinden in 2022. Dan gaan we een nulmeting doen onder alle collega's, omdat we willen weten hoe zij de diversiteit en inclusiviteit van Sonepar Nederland ervaren. En dan gaan we het plan verder vormgeven, gekoppeld aan de kpi's in het dashboard. Want ook al hebben we een redelijk inclusieve cultuur, je wilt het ook borgen in de structuren en systemen van het bedrijf."

En dan?

"En dan kunnen we met verschillende acties zó'n mooie organisatie neerzetten. Waarin iedereen, jong en oud, zich bewust is van zijn eigen blik op anderen en daaraan blijft werken. En dat is niet alleen iets van HR, maar van iedereen. Inclusie doe je echt samen."

"Dat betekent ook dat wij als goed werkgever moeten zorgen dat iedereen die dat wil bij ons een plekje kan vinden en zich bij ons thuis kan voelen."

"Inclusie gaat een stap verder, namelijk het scheppen van een klimaat waarin iedereen de ruimte krijgt om zichzelf te zijn"

"Inclusie gaat een stap verder, namelijk het scheppen van een klimaat waarin iedereen de ruimte krijgt om zichzelf te zijn"

Van flex naar vast

In 2021 heeft Technische Unie tientallen uitzendkrachten in de distributiecentra een contract aangeboden. Niet alleen om te zorgen dat we alle orders met voldoende collega's kunnen afhandelen, maar ook om deze uitzendkrachten te belonen voor hun inzet.

De juiste persoon op de juiste plek

Dat is één van de pijlers van het HR-beleid van Technische Unie, zegt HR Adviseur Melanie Faber: "Wat telt is wat iemand kan, en wat iemand wil.

We kijken naar competenties, talenten en ambities, en zo bepalen we bijvoorbeeld of we iemand een mooie plek bij ons kunnen aanbieden."

Contract

En zo kwam het dat verspreid over 2021 een grote groep uitzendkrachten van Olympia en Randstad een contract kreeg, zowel in DC Strijen als in DC Alphen. Ook in 2022 gaat Technische Unie regelmatig uitzendkrachten in dienst nemen.

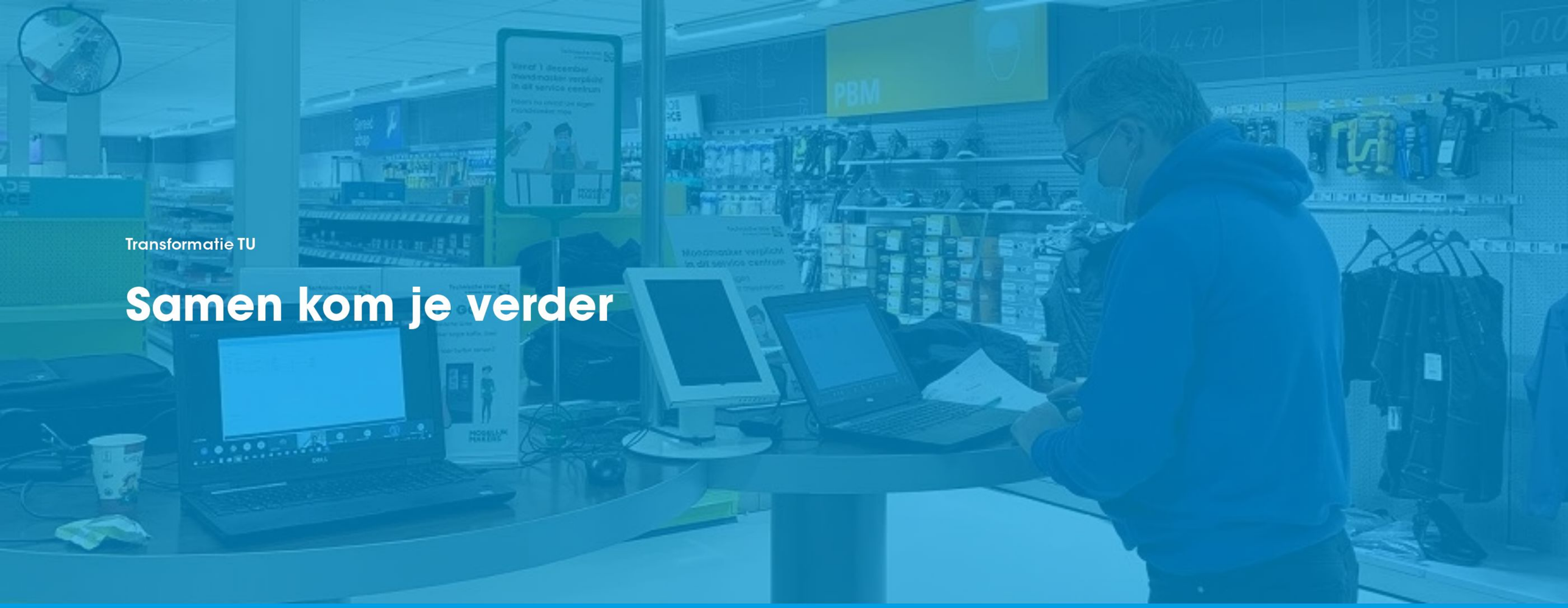
Duurzame relaties

"Bij Technische Unie draait veel om duurzaamheid, zo ook om duurzame relaties met onze medewerkers", verklaart Angelo Schraauwen, manager DC Alphen.

"Van oudsher investeren wij veel in personeel en vinden wij het belangrijk om onze mensen onder contract te hebben. Zo waarborgen we onze kwaliteit en behouden we onze cultuur."

Mogelijkmakers

Om die reden heeft Technische Unie al sinds jaar en dag zo'n 80 procent van haar mensen in dienst. "Dat was zo in economisch slechte tijden en dat blijven we doen", zegt Angelo. "Ook voor mensen die vanuit een flexcontract starten bij ons is er perspectief. Jaarlijks bieden wij goed functionerende uitzendkrachten een contract aan. Het is elke keer weer een mooi moment om nieuwe Mogelijkmakers te kunnen vastleggen."



Transformatie TU

Samen kom je verder

End-to-end denken en doen is de kern van de transformatie, zo ook van WMS en Order to Cash

Transformeren = samenwerken

Als de betrokken teams elkaar weten te vinden, bereik je uiteindelijk een veel beter resultaat, weten ook Niels Besse (links) en Alex van der Nol.

Lees meer

Transformeren = samenwerken

Niet ieder voor zich maar samen: dat is wat de Transformatie TU vooral kenmerkt. Afgelopen jaar hebben Verkoop en Distributie veel met elkaar opgetrokken om Order to Cash en WMS uit te rollen. "We worden er steeds beter in, dat geeft mij enorm veel energie!"

Ook het jaar 2021 stond voor Technische Unie in het teken van de digitale en business transformatie. Op 1 januari werd letterlijk het nieuwe jaar ingeluid met de livegang van verkoopfacturatie, één van de vele mijlpalen in de gefaseerde uitrol van Order to Cash. Ook binnen Distributie gingen systemen en processen op de schop. De twee aanvoerders voor deze veranderingstrajecten in hun discipline, Niels Besse (Verkoop) en Alex van der Nol (Distributie) zijn het erover eens: voor dit geslaagde transformatiejaar was samenwerken key.

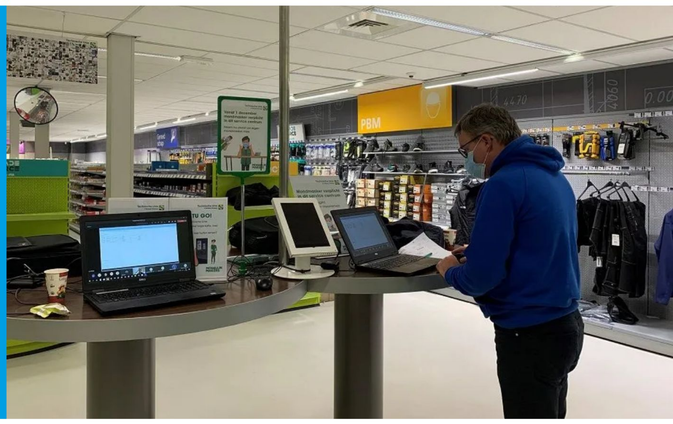
Schouders eronder

Niels kijkt trots terug op de uitrol van Order to Cash: "Het is een heel gaaf traject geweest, waar enorm veel Mogelijkmakers bij betrokken waren. Het projectteam, IT-collega's, adviseurs Opleidingen en Communicatie. De Transformatie Coördinatoren, die hele brede schouders onder dit traject gezet hebben. Niets was hen teveel! En niet te onderschatten, de weerbaarheid en inzet van onze verkooporganisatie. We hebben echt doorlopend 'aan' gestaan."

Continu op pad

Alex herkent zich in dat gevoel: "We waren continu op pad. Vooraf zijn we in gesprek gegaan met onze collega's om een goed beeld te krijgen van wat er voor hen ging veranderen, en te bepalen wat we nodig hadden om de change zo soepel mogelijk te laten verlopen. Hen betrekken, in plaats van het voor hen te bedenken. Tijdens de uitrol van WMS in de OP's was het Change Team op locatie aanwezig voor eerstelijnssupport, van 's ochtends vroeg tot 's avonds laat."

Dit in een ongekende tijd, waarin lockdowns en versoepelingen elkaar in snel tempo afwisselden. Waarin ziekteverzuim en quarantaines een stempel drukten op de al krappe bezetting. De ondersteuning door collega's die zelf ook middenin de processen staan bleek enorm waardevol, zowel bij Verkoop als bij Distributie.



Meerwaarde

Als we Niels en Alex vragen wat ze geleerd hebben gedurende dit hele traject dan is dat: het belang van samenwerken met andere afdelingen. Niels: "Samenwerken over silo's heen is een belangrijke voorwaarde voor een optimale dienstverlening aan de klant, dat hebben we echt ervaren. Verkoop en Distributie hebben één belangrijke gemene deler, dat is het directe contact met de klant. We kunnen ons niet veroorloven om in een eigen silo te blijven bewegen. Bewust zijn van elkaars rol in het proces levert meerwaarde op voor TU en voor de klant. We moeten elkaar blijven opzoeken."

Stapje voor stapje beter

Alex: "De processen binnen TU zijn zo divers, je hebt elkaar nodig om te begrijpen wat er gebeurt. Het transformatieproject rond gekoppelde voorraad heeft dit blootgelegd. Van oudsher zijn we gewend om 'verzuild' dingen te doen om soms zelfs naar elkaar te wijzen. Ik merk sinds de transformatie dat we meer samenwerken, van interdisciplinaire projectteams tot kleinere initiatieven. We vinden elkaar sneller, er is meer overleg. We worden stapje voor stapje beter in end-to-end denken en doen, dit geeft mij enorm veel energie."

Voor de klant

In 2021 was de blik van Technische Unie door de transformatie veelal intern gericht.

Niels: "Een jaar waarin we veel bezig waren met onze interne processen. We hebben ieders werk veranderd, maar we waren er gelukkig altijd wel voor de klant. Die heeft nauwelijks hinder ervaren. Dat is een groot compliment waard. De tijd is nu daar om de klant weer centraal te stellen. Ik weet zeker dat we in het volgende sociaal jaarverslag hier heel wat moois over kunnen vertellen!"

Interview

OP's in de Ondernemings-raad

Een oproep van de Ondernemingsraad aan Distributie om OR-leden aan te dragen, had succes: in oktober breidde de OR uit met drie nieuwe leden, allen vanuit de Overslagpunten. Eén van hen is Pascal Coolen, teamleider op OP Amsterdam.

"Collega's binnen Distributie hebben lang het gevoel gehad dat hun stem niet gehoord werd."

Hoe ben je bij de Ondernemingsraad terecht gekomen?

"In oktober 2021 belde OR-voorzitter Dick Grootoonk mij met de vraag of ik me kandidaat wilde stellen voor de Ondernemingsraad. Dit vond ik uiteraard leuk om te horen, maar ik wilde eerst graag weten over wat het precies inhield en wat er van mij werd verwacht. Dick heeft me dat goed uitgelegd. Toen werd ik enthousiast en heb ik besloten ervoor te gaan."

Waarom is het belangrijk dat Distributie ook vertegenwoordigd is in de OR?

"Collega's binnen Distributie hebben lang het gevoel gehad dat hun stem niet gehoord werd. Met het specifiek benoemen van leden vanuit Distributie ontstaat er – hoop ik – meer gevoel van betrokkenheid en een laagdrempeligere mogelijkheid om je stem wel te laten horen. Ook binnen het end-to-end proces binnen Technische Unie vervult Distributie een belangrijke taak, dus het is mooi dat ook deze schakel nu vertegenwoordigd is binnen de Ondernemingsraad."

Waar ga jij op focussen binnen de OR?

"Allereerst denk ik dat het belangrijk is om de communicatie en het informeren van de achterban te verbeteren. Daarnaast zit ik nu in de werkgroep VGWM (veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu). Die bewaakt de arbeidsomstandigheden op de werkvloer. Om onze kennis op dit gebied te vergroten zijn we met alle OR-leden op 10 maart naar de landelijke VGWM-dag geweest. Want het is goed om ergens een mening over te hebben, maar dan moet je natuurlijk wel weten waar het over gaat. Verder komen er tijdens de OR vergaderingen steeds nieuwe onderwerpen aan bod vanuit de achterban waar we dan ook onze aandacht op zullen richten."

"steeds nieuwe onderwerpen aan bod vanuit de achterban waar we dan ook onze aandacht op zullen richten."

Wie is Pascal Coolen?

"Ik ben inmiddels 21 jaar werkzaam bij Technische Unie. Begonnen als voorraadbeheerder en daarna doorgegaan als teamleider. In al die jaren heb ik al veel veranderingen mogen meemaken en daarvoor heb ik ook vaak in werkgroepen gezeten. Momenteel ben ik als key-user bezig om collega's te helpen bij de overgang naar nieuwe systemen en procedures binnen Distributie.

"Ik woon samen met mijn vrouw en dochtertje van 8 in Vijfhuizen vlakbij Haarlem. Mijn hobby's zijn klussen, tuinieren en zoveel mogelijk leuke dingen ondernemen met m'n gezin en vrienden. Mijn grootste hobby is reizen, zo gaan we bijna ieder jaar naar ons favoriete eiland Ibiza, maken we graag stedentrips en verre reizen, zoals dit jaar naar Bali."

MVO-doel in PM

Sinds 2020 kunnen alle TU-collega's JINC of Natuurmonumenten als goed doel opnemen in hun PM-doelstellingen. In 2021 steeg het aantal deelnemers van 205 naar 235. Het hadden er 500 moeten worden, maar helaas gooide ook in 2021 corona roet in het eten. De meeste activiteiten van Natuurmonumenten konden niet doorgaan. De Bomenplantdag en het individueel afvalprikken konden dit maar deels goedmaken. In 2022 is ook de Roparun toegevoegd als goed doel dat je kunt steunen. Nieuwe ronde, nieuwe kansen!

Lees hier wat we voor JINC hebben betekend

En lees hoeveel bomen we hebben geplant en waarom!

Prestatieladder sociaal ondernemen

In 2018 bereikte Technische Unie de eerste trede van de prestatieladder socialer ondernemen (PSO). Door inclusie nog duidelijker op de agenda te zetten, onze leveranciers ook te toetsen op hun inclusiviteitsbeleid én meer arbeidsplaatsen te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bereikten we al in 2020 de tweede trede. Daarmee laat Technische Unie zien diversiteit en inclusie niet alleen belangrijk te vinden, maar ook in de praktijk te brengen.

Reductie restafval

Kijkend naar deze cijfers zie je direct dat we onze doelstelling niet hebben gehaald. Dat komt doordat we onze afvalstromen eigenlijk nog niet goed in kaart hebben. Verreweg het grootste gedeelte wordt gescheiden: zo'n 80 procent. Maar van de resterende 20 procent wordt ook nog een deel gescheiden ingezameld, bijvoorbeeld oud ijzer. In 2022 gaan we een nieuwe nulmeting doen en een nieuwe target vaststellen, die goed aansluit bij de praktijk. Zo krijgen we beter inzicht in hoe we onze hoeveelheid restafval nog verder kunnen reduceren.

Circulaire producten in assortiment

Op deze KPI zijn we ons doel voor 2021 al in 2020 voorbijgestreefd. Eind 2021 telden wij maar liefst 2.650 circulaire producten in het assortiment van Technische Unie, nog weer 375 meer dan het jaar ervoor. Circulaire producten zijn artikelen die gerecycled materiaal bevatten, refurbished en/of hergebruikt zijn, mét bewijs daarvan in de vorm van een materiaalpaspoort of LCA.

Omzet duurzame producten

In 2021 kwam maar liefst 50% van onze omzet van duurzame en circulaire producten. Daarmee is onze doelstelling om 10% per jaar te stijgen ruimschoots gehaald. Onder duurzame producten verstaan we technische oplossingen zoals zonnepanelen, warmtepompen en laagtemperatuurconvectoren, maar ook circulaire producten zoals refurbished kabelgoten, circulaire werkschoenen en producten die leveranciers terugnemen voor recycling zoals Grundfos-pompen.

Klanttrainingen

De klanttrainingen van Technische Unie zaten sterk in de lift, totdat begin 2020 corona aan de deur klopte. Ook in 2021 stonden de klanttrainingen op een relatief laag pitje. Hoewel veel trainingen online alsnog door konden gaan, hebben we de target van 20% meer klanttrainingen per vijf jaar niet waar kunnen maken.

CO2-reductie (TU en VEG samen)

Met ons wagenpark, onze duurzame nieuwe gebouwen, gebruik van groene energie en andere maatregelen streven we naar een jaarlijkse daling van onze CO2-uitstoot. Tot vorig jaar werd onze CO2-uitstoot gemeten volgens ISO 14064. In 2021 zijn we gestart met een nieuwe rekenmethode, waarmee we aansluiten bij de methode die binnen Sonepar wordt gebruikt. Deze berekening levert andere resultaten op, waardoor ze niet vergelijkbaar zijn met voorgaande jaren. Vanaf 2022, wanneer het nieuwe MVO-plan ingaat, communiceren we nieuwe cijfers.

Gezonde medewerkers

Het verzuimpercentage is ondanks de coronapandemie gelijk gebleven aan dat van 2020: 5,5%. Dit is een samenstelling van coronagerelateerd en niet-coronagerelateerd verzuim. Afgelopen jaren zijn beide ontwikkelingen op de voet gevolgd en zijn diverse maatregelen getroffen om het verzuim door corona te beperken.