samen impact maken

2022 was het jaar van onverwachte nieuwe werkelijkheden. Ontwikkelingen met ongelofelijk veel impact voor ons als bedrijven en als individuen.

We krabbelden net uit het coronatijdperk toen er oorlog kwam in Oekraïne. Energie werd een schaars goed, de inflatie steeg, er kwamen vluchtelingenstromen op gang. Migratie, wonen, energie en geopolitiek werden grote thema's.

En als ik dan mag focussen op energie: de energietransitie is een belangrijke driver voor ons, maar inmiddels gaat het om veel meer dan CO2-reductie. Het gaat om energieomschakeling en energiebesparing.

"Omdat energie niet meer vanzelfsprekend is."

Gelukkig is onze eigen energie er nog volop. We zijn niet verslagen, maar passen ons aan en boeken vooruitgang. Dat meten we niet alleen af aan onze omzet op duurzame oplossingen. Maar ook aan onze impact op de samenleving en op elkaar, met alle betekenisvolle projecten die we doen.

We ontwikkelen en we bouwen. Ook letterlijk, zowel bij Technische Unie als Van Egmond Groep. En dat realiseren we met onze mensen, dat doen we met elkaar. Alle onderwerpen waarover je leest in dit sociaal jaarverslag gaan over impact – hoewel ik het zelf liever heb over betekenis.

Het vermogen van mensen om betekenis te geven aan alles wat op hun bord ligt, en om dat samen te doen. Dat maakt ons als mensen onderscheidend. Onze bedrijven en onze bedrijfstak zijn relevant. In een wereld die aan betekenis lijkt te verliezen, zijn wij betekenisvol en maken we samen impact.

Jan Ferwerda
Algemeen Directeur Sonepar Nederland

DUURZAAM

Kijk en lees hier hoe Technische Unie en Van Egmond Groep in 2022 hebben verduurzaamd

Lees meer

MENSEN

Over diversiteit en inclusie, persoonlijk leiderschap en groei en ontwikkeling

Lees meer

VEILIG & GEZOND

Van Summerschool tot Suikerchallenge: veilig en gezond werken in the spotlight

Lees meer

ORGANISATIE IN BEWEGING

Veranderingen en groei binnen TU en Van Egmond Groep

Lees meer

DUURZAAM

Duurzaamheid heeft veel gezichten en die laten we binnen Sonepar Nederland allemaal zien. Of het nu gaat om nul-op-de-meter bouwen, emissievrij leaserijden, het verminderen van verpakkingen of het helpen van natuur en maatschappij: ook in 2022 zijn mooie stappen gezet.

Cijfers en resultaten 2022 vanuit het programma duurzaam ondernemen

Lees meer

Investeren in duurzame logistieke huisvesting | Bekijk OP Harnaschpolder!

Lees meer

Even voorstellen | Kernteam Duurzaam Ondernemen

Lees meer

Samen kun je een vuist maken | Brancheplan Verpakkingen zet de toon in de installatiebranche

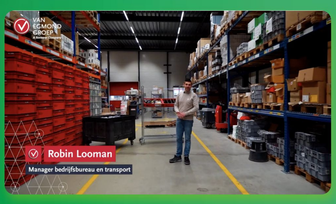
Lees meer

Professionals voor de klas | JINC geeft leerlingen een zetje op de arbeidsmarkt

Lees meer

Als geoliede machine van Twente naar Rotterdam | Team TU haalt mooi bedrag op voor palliatieve zorg

Lees meer



Duurzamer verpakken doe je zo! | Robin Looman (Van Egmond Groep) laat het zien

Lees meer

Trots op partnerschap Natuurmonumenten | "Natuur en techniek samen voor het klimaat"

Lees meer

Nieuwe duurzame leaseregelingen | Technische Unie en Van Egmond Groep omarmen elektrisch rijden

Lees meer

Een terugblik op 2022 laat één ding duidelijk zien: duurzaam ondernemen heeft binnen Technische Unie nu echt een structureel karakter gekregen. Welke resultaten in 2022 zijn geboekt binnen de drie pijlers van Duurzaam Ondernemen, zie je hieronder.

Medewerker & Maatschappij

93,4% arbeidsgeschikte medewerkers

Trede 2 opnieuw behaald

273 medewerkers met een duurzaam doel in hun PM-afspraken

Vermindering bedrijfsongevallen in 2022 met 6%

TU-brede enquête uitgevoerd over diversiteit & inclusie binnen Technische Unie

Structureel aanbieden van werkplekken aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt

Leidinggevenden Logistiek zijn getraind op bias free selecteren van talenten in het aannameproces

Partnerschap met Natuurmonumenten en JINC verstevigd

Roparun toegevoegd als Duurzaam Doel voor in de PM-doelstellingen

Bedrijfsvoering & Logistiek

15% CO2-reductie in Scope 1 & 2

Afvalscheidingspercentage gestegen van 80% naar 82%

100% groene stroom waarvan 7% zelf opgewekt

15% minder gasverbruik door duurzame panden

Energiemanagement ingericht en ISO500001 certificaat behaald

Nieuwe leaseregeling opgezet en ingevoerd, met meer mogelijkheden voor elektrisch en hybride rijden en uitbanning van dieselauto's

Duurzaam pand in Alkmaar gebouwd en in gebruik genomen door VK, OP en SC

43.348 liter HVO100-diesel getankt

Waardecreatie & Commercie

9.521 circulaire producten in het assortiment

116.054 duurzame producten in het assortiment

51 producten in het assortiment die zowel duurzaam als circulair zijn

Omzet duurzame producten (groen blaadje en circulair): € 309.716.473,-

Introductie circulair icoon op de website van Technische Unie

Stakeholderdialoog Verkoop bij (bijna) alle business segmenten

Aangesloten bij Brancheplan Verpakkingen

DUURZAAM

Even voorstellen: Kernteam Duurzaam Ondernemen

Een groep gemotiveerde collega's die ieder vanuit hun eigen expertise de krachten hebben gebundeld.

Aangevoerd door programmamanager Ariane van Dijk staat het team opgezet om duurzaam ondernemen binnen Technische Unie vorm te geven. Ondertussen al te weten, uit de dragers de meten en de rapporteren. Een voorstelronde.

Ariane van Dijk
Programmamanager

"Als programmamanager zet ik me vol avontuurlig in voor het ontwikkelen en uitvoeren van Duurzaam Ondernemen. Ik hou erkend voor open weer maanden wie doen, nu en later, om ervoor te zorgen dat we een duurzame manier van werken en denken ontwikkelen."

"Vo mijn vrijgal zelden aan weet en kreeg ik van mijn ouders al meer hier bijzonder de natuur is en hoe aanleg aan inleiding hoeden met de natuur. Daar komt nog drive vandaan, maar het drong pas echt tot me door ik het zien van de film The Inconvenient truth van Al Gore in 2006. Ik aan me voor om mij meer te werken aan het duurzaamaan van de bouwen en industrieactor.

"Ik ben in mijn rol goed om constructiefs ons programma hebben, een kernteam samengesteld, die ook de nodige expertise meebrengen om als bedrijf te verduurzamen. En dat de kernteam toenemgeling in mijnpartn, die het voor meer collega's mogelijk maakt om elektrisch te gaan rijden.

"In 2023 richt ik me op het zichtbaar maken van Duurzaam Ondernemen voor collega's, maar ook voor de klanten en leveranciers. Ook gaan we dit jaar interne ambassadeurs ondersteunen om ook zelf (nog meer) actief te kunnen ondernemen."

Jesse Spaan
Assistent Programmamanager

"Als Assistent Programmamanager houd ik mij fulltime bezig met alle facetten van Duurzaam Ondernemen. In deze functie draag ik alvast mogelijk bij aan de ontwikkeling van Duurzaam werk- en denkwijze Technische Unie en ondersteun die daarbij betrokken is.

"Door mijn achtergrond en bedrijfskundige tel ik ook op processen en de optimalisatie daarvan. In de ongregelte ratrour zijn circulaire processen al Actieverzien geen balans tal vrijwel afgestemd. Een perfecte balans. Dit inspireert mij om een balans te vinden binnen Technische Unie tussen People, Planet en Profit.

"In 2023 richt ik mij op interne en externe communicatie door middel van het ontwikkelen van dashboard, waarin de rapportage van de manier gevuld de betrokkenheid en kunnen er meer samenwerkingen ontstaan in het belang van Duurzaam Ondernemen."

Gerrit Jan de Kleuver
Pijlercoördinator Bedrijfsvoering & Logistiek

"In het dagelijks leven ben ik Business Analist en help ik mee bij het ongeschreven verbeteren van Bedrijfsvoerend processen. Deze ervaring kom goed van pas bij het verduurzamen van Technische Unie. Ik het kernteam ben ik samen met Angelique Sijsenaar coördinator van de pijler Bedrijfsvoering & Logistiek.

"Mijn motivatie om meer met duurzaamheid te doen, is ontstaan toen ik een paar jaar terug voor werd Chief voor Duurzaamheid gevraagd. Hoe ga je dat dan? Dat heeft me geholpen om jaar de weten aan de certeling van Duurzaamheidsbeleidsvoorlegen van Jonsger naar concrete acties voor Technische Unie.

"Mijn succes uit afgelopen jaar? Voor mijn gevoel zijn we nog maar een beginnen. Ik vind het mooi dat ik via het programma mijn bijdrage kan leveren. Dat is het eerste succes, en nu doorpakken!

Angelique Sijsenaar
Pijlercoördinator Bedrijfsvoering & Logistiek

"Sinds september mag ik mij beschouwen met duurzaam ondernemen binnen de logistiek. De eerste maanden vooral in contact is het tabien van al het afvaarapparatge. Hierbij heb ik, samen met een aantal collegas, kunnen instanten die ook de mogelijke potentiaalgebieden verkennen en afgewogen naar Stichting GRI & Zij verzorgen de verdere ongoing van de panelen.

"Vanaf begin 2023 ben ik samen met Gerrit van de Kleuver pijlercoördinator voor Bedrijfsvoering & Logistiek. Gezetig richtsen we ons vooral op de reductie van de CO_2 uitstoot van Technische Unie. Mijn persoonlijke doel is om anderen op een positieve en inspirerende manier meer te nemen in het belang van duurzaamheid."

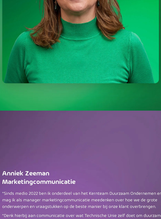
Paula Reinders
Pijlercoördinator Waardecreatie & Commercie

"Ik ben coördinator van de pijler Waardecreatie & Commercie. Binnen deze pijler helpen we klanten de verzorellen en vergroten we ons duurzame en circulaire aanbod.

"Ik ben gedreven om Technische Unie voorzet te helpen naar die duurzame wereld die vooruit (?xxxxxxx) en circulair is. We zijn marktleider. Dat betekent dat elke verandering die wij realiseren meteen impact heeft in de rest van de keten. Dat motiveert mij!

"Een succes uit 2022 is voor mij de introduktie van een circulaire kosie, om marktleidig te maken welke producten circulair zijn en wij welke manier. Wij gebruiken hier bestaande, onafhankelijke certificaten voor, waardoor we onze klanten de uitstomsten kunnen geredenen (onder onze leveranciers) te extra kosten te jagen.

"Voor dit jaar staat er veel op het programma, vanderwel van trainingen en het uitbouwen van het circulair iceen (ist het opeetten van een duurzaam Hmoepheen)"



Dorine van Bockel
Pijlercoördinator Medewerker & Maatschappij

"Als coördinator van de pijler Medewerker & Maatschappij houd ik me bezig met de thema's Jovers & Vitaleff, aaiseel & benieden en ynling & gnoind. Alle thema's in de pijler zijn belangrijk en kriigen de hoogste aandacht, maar het thema Jovers & Vitaleff lig mij persoonlijk na aan het hart.

"Ik kind uit een niet traditioneel gezin, als werkende vrouw en als moeder van twee practisje dochters heb ik ervaringen gehad waardoor ik het gevoel heeg dat ik niet volledig mijself mocht zijn. Maar ik heb dok mogen ervaren dat ik grouwerkend wazd, juist door wat ik kan en wat ik meebreng. Deze ervaringen maken dat ik graag wil bijdragen aan het bereiken van inclusie op de aarbeiden en in zijn maatschappij. Het met elkaar creëren van een inclusief klimaat waarin je jzelf mag en kan zijn en waar diversiteit gewaardeerd en gehiffs omarmd wordt. Dat is een kwestuel en daar is iedereen voor nodig!

"Het afgelopen jaar zijn we druk bezig geweest met de herscrijfvorring van ons PSO certificaat voor sociaal ondernemen, het samenwegen van ons partnerschap met ZHZ, en Natuurmonumenten de verligheid en gezondheid van onze medewerkers. Voor 2023 ligt de focus op diversiteit & inclusie en wegen om je het wenlijk de verligheid en de gezondheid van alle medewerkers. Dat heeft bijgevolg andere vorling."

Esther Spitters
Legal & Compliance

"Ik begeen 1 jzt zo je een fundamentele en blijvende verschuiving van waarden in onze samenleving, iets dat ik heel erg ondersteun.P Maatschappelijk verantwoord en duurzaam ondernemen, met een kernteamlid van zoor environmental, social en governance (ESG) factoren, schuift steeds meer op van reputatie- en risiekoshoofdmanagement naar het juridisch domein.

"Waar je in het verleden nogal eens zeg dat ESG ondervangen geen harde eisen waren in bijvoorbeeld contracten en tenders zie je nu dat dit al harde voorwaarden zijn geworden. Heb je niet de juiste certificering of duurzaamheidsprestaties dan kan dat leiden tot uitsluiting. Gelukig mden dus voor mij als manager van de afdeling Legal & Compliance om deel te nemen aan het kernteam duurzaam ondernemen."

Anniek Zeeman
Marketingcommunicatie

"Sinds medio 2022 ben ik onderdeel van het Kernteam Duurzaam Ondernemen en mag ik als manager marketingcommunicatie meebrengen voor hoe wat de grote ondernemsjen en vraagcollaten op de beste manier bij onze klant overbrengen.

"Grote herlog ben communicatie waar wee Technische Unie zelf deel zen duurzamer te ondernemen (minder plastic verpakkingen, partnerschap met Natuurmonumenten en inclusief werkgeverschap), maar ook voor ontwikkelingen waarmee de klant zelf aan werken om te verduurzamen, zoals tips voor CO_2-reduktie en crosiaere tcoren op de website.

"Samen met het marketingteam maken we daar een mooie mix van zodat de klant precies weet wat hij aan ons heeft en wat hij zelf kan doen om het aan te vullen."

Laura Schweig
Interne Communicatie

"Mijn persoonlijke motivatie om te verduurzamen is enorm m. Ik dee thuis mijn kids maar voor mijn gevoel heb ik als individuele consument aldang kleine. Als marktleider hebben wij wel impact en als groep van ruim 2.000 filiegelmakers ook. Dat motiveert mij om duurzaam ondernemen binnen Technische Unie mog kiekier op de kaart te zetten.

"Ook is gewoon mijn rol als actieleur interne communicatie in het kernteam collega's informeren, inspireren en betrekken bij alles wat we doen zy hen gebied van duurzaam ondernemen. En dat is nogal wat! Met jhw pijlers en kiesiele prioriteiten in al wat een duurzaa ze dyhen, een verhaal te vertellen of verzamel in het zonnetje in zetten.

"In 2023 moet de betrokenheid van Mingelmakers bij duurzaam ondernemen gaan groeien. Daarom zetten we onder meer een ambassadeursnetwerk op, organiseren we een event, organiseren ei lancerien we een interne campagne Rack Weeuwendaal. Dat geeft meer inzicht/zicht op hun successen de jz ziet mogelijk collega's elzk meebeen."

Stephan de Gruijter
Finance & Control

"Binnen het kernteam DO heb ik de rol om mee te denken over (rijfkernatige) eisrkken en rapportages bij onze activiteiten. Wat zijn de Duurzamst baan van een installatiebedrijf en wat zijn de investeringen die wij hier voor maaken dzeer? Hoeiki hanss helpt ons ook om prioriteiten en het maken van keuzes tuisen de verschiende initiatieven.

"Iedereen kan een bijdrage leveren aan een duurzamere toekomst. Deze bijdrage kan groot, maar ook klein van omvang zijn. Als Technische Unie hebben we een belangrijke rol in dit proces en ik help hier graag aan mee.

"Wij/zijgen per helden we de basis gelegd voor de rapportage op onze initiatieven en de resultaten hiervan. Hiermee kunnen we volgen of we met de verschiende projecten de ange kerntoestellen gaan realiseren. Ik heb scheuwe ook de rol om mee te denken over de rapportage van deze activiteiten. De overstegen van verslaggeving van mijn activiteiten ten hoiliaves van een ESG (Environmental, Social & Governance) rapportage is een belangrijk onderdeel hervan."

Frank van der Meché
Verandermanager

"Als manbinder en als belangrijke schakel in de keten willen we als Technische Unie een belangrijke bijdrage leveren aan de verduurzaming van Nederland, door onze klanten te helpen de energietransitie te versnellen. Daar draag ik op mijn manier graag aan bij.

"Mijn ik kernrol in het kernteam duurzaam ondernemen is mijn verandermanager teenie in ervaring. De transitie naar een duurzame Technische Unie is uiteindelijk meeneemen in dat gaat verder. Den ethiers eers integraal plan, Mee gevan van zoeken acht inoiding aan onze duurzame ambitiesz? Hoe verankeren we onze duurzame kernwaarde in alles wat we doen, eerst? Het onderdeel van ons 3MA? Hoe zet duurzaam en bijvoorbeeld uit in jouw dagelijks werk?

"Duurzaam veranderen heeft vaak mij bemerkt dat veel van dubbele barieiers. Duurzaam als iz gaan denken en dienen duurzaam als in dragigand. Iets dat betrijft en blijft. Dan is soiet wel ook als kernteam voor blaen, een oranieiers hard verandering richting een duurzame Technische Unie."

“Met veel partijen kun je een vuist maken”

Brancheplan Verpakkingen zet de toon in de installatiebranche

“Leveranciers zien ook in dat het duurzamer moet”

Johan van den Brink
Manager Ketenefficiency

Minder en duurzamer verpakkingsmateriaal gebruiken. Dat is het doel van het Brancheplan Verpakkingen, waar tien partijen uit de installatiebranche in maart 2022 hun handtekeningen onder zetten. Ook Technische Unie heeft zich aan het plan verbonden. Hoe ging het verder na dit feestelijke moment?

Johan van den Brink en Maurice Boelens mogen zich allebei expert noemen op het gebied van verpakkingen. ‘Oude rot’ Johan staat als Manager Ketenefficiency veel in contact met leveranciers. ‘Jonge hond’ Maurice zit als vertegenwoordiger juist aan de klantenkant, en is voor zijn afstudeeronderzoek ook binnen Technische Unie bezig met verpakkingen.

Maurice Boelens
Vertegenwoordiger

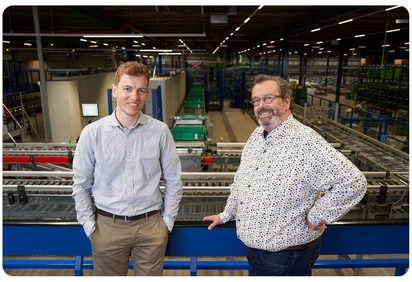
We kunnen nu echt resultaten gaan boeken

Eerst even naar dat brancheplan, Johan: wat houdt dat precies in?

Johan: “Dat we in 2025 als installatiebranche 20 procent minder plastic en kartonnen verpakkingen gebruiken. En dat de verpakkingen die we nog gebruiken in 2025 honderd procent recyclebaar zijn. Vanuit die ambitie zijn we nu aan het werk. Fabrikanten, groothandels en installatiebedrijven hebben geinventariseerd wat zij aan verpakkingen toevoegen. Vanuit daar kijken we waar we kunnen verminderen. Piepschuim en EPS uitbannen, van wit naar bruin karton, minder opdruk...”

Hoe werken de partijen samen?

Maurice: “We doen pilots in werkgroepen van bedrijven uit de hele keten. Uit zo’n pilot komt een advies dat andere ketenpartijen kunnen overnemen. Een voorbeeld: het verduurzamen van plastic zakjes. Met de uitkomst gaan we dan weer in gesprek met onze verpakkingsleveranciers.”



En zijn er al resultaten te benoemen?

Johan: “We zijn nog vooral bezig met het zoeken en delen van best practices. Wel hebben we drie keuzekaarten ontwikkeld: voor verpakkingshiërarchie, dus hoeveel je in een doos stopt en of er een omdoos omheen moet; voor emballage zoals pallets; en eentje voor het kiezen van opvulmateriaal. Met zo’n keuzekaart kan een leverancier afwegen welke verpakkingen hij gaat gebruiken.”

Er hebben zich ‘maar’ tien partijen aangesloten bij het Brancheplan. Hoe groot is je impact dan?

Maurice: “Het is een begin. Het mooie van zo’n brancheplan is, dat als je met veel partijen bent, je echt een vuist kunt maken naar leveranciers. Die kant willen we graag op.”

Johan: “We hebben met alle deelnemende partijen een brief opgesteld die we te pas en te onpas neerleggen bij leveranciers. Met een oproep om mee te doen en oplossingen te bieden. En dan niet alleen voor TU of een andere groothandel, maar standaard oplossingen waar álle groothandels mee uit de voeten kunnen.”

Maurice, jij bent zelfs aan het afstuderen op verpakkingen. Wat onderzoek je?

Maurice: “Mijn opdracht is om een richting te adviseren om de milieu-impact van verpakkingen in het DPS te verlagen. De meest voorkomende verpakking – naast de groene bak natuurlijk – is het plastic zakje. We gebruiken nu 40.000 kilo aan plastic zakjes, dit moet naar 20.000 kilo. Het lastige is: die zakjes hebben een functie en de afgelopen jaren is het gebruik al flink gereduceerd. Mogelijke opties zijn om zakjes terug te nemen, klanten te vragen of ze wel of geen zakje willen, andere materialen te gebruiken... Ik onderzoek wat de beste richting is.”

Het is een proces van lange adem hè?

Johan: “Ja, maar gelukkig zien leveranciers steeds beter in dat het duurzamer moet. Duurzaam is sexy geworden, dat was het twintig jaar geleden nog niet. En let wel: Technische Unie doet al heel veel. Onze groene bak is nog steeds revolutionair. Maar we kunnen meer, en sneller. En omdat we nu meer groothandels kunnen meenemen, kunnen we in de keten echt resultaten gaan boeken. Daar heb ik alle vertrouwen in.”

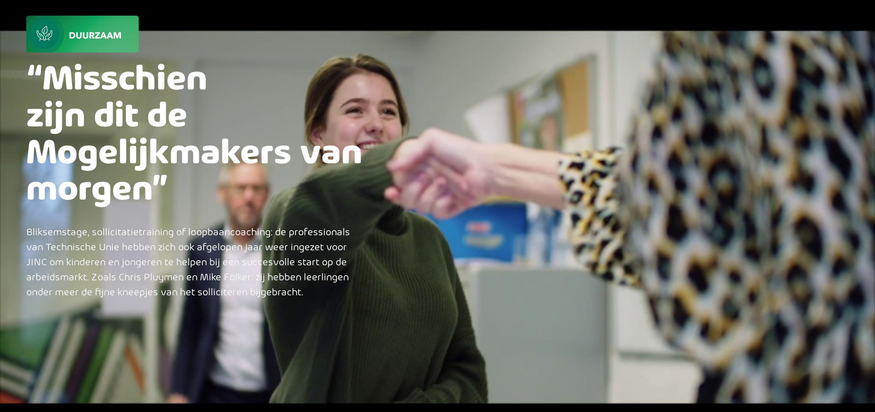
10
partijen ondertekend

1
nulmeting gedaan

3
keuzekaarten opgesteld

Silo’s doorbroken d.m.v. verticale werkgroepen

Groothandels werken nu samen in het benaderen van leveranciers



“Misschien zijn dit de Mogelijkmakers van morgen”

Bliksemstage, sollicitatietraining of loopbaancoaching: de professionals van Technische Unie hebben zich ook afgelopen jaar weer ingezet voor JINC om kinderen en jongeren te helpen bij een succesvolle start op de arbeidsmarkt. Zoals Chris Pluymen en Mike Folkers. Zij hebben leerlingen onder meer de fijne kneepjes van het solliciteren bijgebracht.

Wie heb jij sollicitatietraining gegeven?

Mike: “Ik had twee groepen van ongeveer tien leerlingen tussen 14 en 16 jaar van het Da Capo College in Sittard. Zij doen allemaal een opleiding techniek.”

Chris: “Ik heb aan verschillende typen leerlingen de sollicitatietraining gegeven. Bijvoorbeeld leerlingen uit derde jaar van het VMBO en Praktijkonderwijs op scholen in Hoofddorp en Nieuw Vennep. Maar ook aan leerlingen die tweetalig onderwijs volgen, daar heb ik de training in het Engels gedaan.”

Wat heb je de leerlingen kunnen meegeven?

Chris: “Dat het belangrijk is om je altijd goed voor te bereiden op je sollicitatie. Dit kan door je van te voren goed in te lezen in het bedrijf waar je gaat solliciteren. Stel vragen tijdens je sollicitatie over wat er van je wordt verwacht. Neem een goede houding aan. En ook: spreek duidelijk en kom in gepaste kleding.”

Mike: “Het is grappig om te zien dat de leerlingen stil en zenuwachtig de klas binnenkomen en dan is het de kunst om ze samen met je medetrainer los te krijgen. Maar na het kennismakingsrondje is het ijs wel gebroken en praten ze al snel vrijuit over bijbaantjes en vakantiebaantjes. Zelf deel ik natuurlijk ook mijn sollicitatiebloopers, dat helpt enorm. Daarna speel ik met mijn medetrainer een correct sollicitatiegesprek en een heel erg fout sollicitatiegesprek en gaan de leerlingen zelf ook oefenen. Wat mij enorm opviel is het onderling respect naar elkaar toe. De leerlingen observeren nauwlettend en geven elkaar tips en tops.”

Wat heb jij zelf geleerd?

Mike: “Wat ik zelf geleerd heb aan deze leerzame ochtend is het juist toepassen van een wederzijds respect. De tijden van sollicitatiegesprekken in stropdas en colbert zijn voorbij, maar het past ook niet om te gaan solliciteren in een joggingbroek. In twee seconden wordt de gedachte gevormd door de eerste waarneming; een volledige beoordeling duurt slechts 30 seconden. Tijdens het sollicitatiegesprek heeft het bedrijf in 10 minuten de inschatting gemaakt of ze met de sollicitant door willen gaan. Dat is belangrijke informatie die je kunt meegeven aan de leerlingen.”

Chris: “Ik heb er, in de rol van werkgever, ook erg veel van geleerd. Uiteraard dat uiterlijk niet alles zegt over iemand, dat je goed moet luisteren en duidelijke vragen moet stellen. En dat je ervoor moet zorgen dat je sollicitant op zijn gemak is.”

Wat wil je nog kwijt over jouw deelname aan JINC?

Chris: “Dat je soms een ander beeld van een leerling hebt, totdat je het gesprek met ze aangaat. Zo was er een heel verlegen leerling die eigenlijk niet goed het gesprek aandurfde. Totdat we in het gesprek kwamen bij de vraag: ‘Waarom wil je dierenverzorgster worden?’ en toen was ze niet meer te stoppen. Of een leerling die in haar sollicitatiebrief stelde ‘Ik zag dat het best druk is in uw winkel dus u kunt mijn hulp goed gebruiken’. Leuk als iemand zo’n zelfvertrouwen heeft!”

Mike: “Het zou maar jouw zoon of dochter zijn die zomaar op bezoek mag komen bij een bedrijf om daarmee kennis op te doen om voor te sorteren voor een beroepskeuze. Ik vind het dan ook fantastisch dat wij als Technische Unie hieraan kunnen en mogen bijdragen. Daar ben ik trots op! Zeker als de leerlingen met een grote glimlach, een gezond stuk fruit en een waterfles van Technische Unie ons pand verlaten. Wellicht zijn dit onze nieuwe Mogelijkmakers van morgen.”

“Collega’s kunnen met JINC echt impact maken”

“JINC is een waardevolle maatschappelijke organisatie die we als Technische Unie graag ondersteunen. Bij ons werken ruim 2.000 professionals, dus dat is enorm veel kennis en ervaring waarmee we kinderen en jongeren op weg kunnen helpen naar de arbeidsmarkt. Sinds 2021 kan iedereen die bij Technische Unie in dienst is een duurzaam doel opnemen in zijn of haar PM-doelstellingen. JINC is daar een van. De collega’s die dit doen zijn altijd enthousiast, niet alleen omdat ze een leuke dag hebben gehad maar ook omdat ze echt impact hebben kunnen maken. Daar doen we het uiteindelijk voor.”

Marie-José Koole
Directeur HR & IC

“Mensen doen dit voor het ultieme teamgevoel”

Na een koude, natte en vooral stille corona-editie in 2021, durfde de organisatie het in 2022 weer aan om een volledige Roparun te organiseren. Binnen Nederland weliswaar, maar mét publiek, met twee routes en met finish op de Coolsingel in Rotterdam, zoals het hoort. Gert-Jan Seip en Max Rotmans blikken terug.

"Met beide teams op het startterrein, samen team 152 uitzwaaien. Daar voelde ik echt verbondenheid en eensgezindheid”

Traditioneel doet Technische Unie met twee teams mee aan de Roparun: team 15 en team 152. Dit jaar werd gestart op Vliegveld Twenthe, waarna team 152 via de noordroute naar Rotterdam liep, en Team 15 via de zuidroute.

Al bij de start zat de sfeer er goed in, vertellen Max en Gert-Jan, die samen voorzitter zijn van Roparun Team TU. “De aanloop was relaxt”, herinnert Gert-Jan zich. “Op vrijdag er naartoe, tentje neerzetten, lekker barbecueën en feestvieren. We zaten vlakbij het startterrein, dus de volgende dag konden we daar ontspannen starten.”

En hoe ging de run zelf? Beetje droog gebleven?

Gert-Jan: “Voor team 152 ging dat heel goed. Wij hebben bijna geen regen gezien.”

Max: “Bij team 15 was het tot zaterdagmiddag droog, daarna hield het niet meer op met regenen. En het laatste stuk is run-bike-run, dat betekent dat iedereen afwisselend rent en fietst. Dan word je gewoon niet meer droog en je loopt je ook niet meer warm.”

Gert-Jan: “Op die kou waren we niet voorbereid maar ik kan je zeggen: die staat nu in het draaiboek!”

Wat was voor jullie het mooiste moment?

Gert-Jan: “Meestal zijn de doorkomsten in de dorpen voor mij echt de hoogtepunten, maar die zaten dit jaar niet in mijn route. Dus dan zeg ik toch: de start. Dat we daar klaarstonden met iedereen, en dat je dan echt de spanning voelt bij mensen.”

Max: “Normaal is de finish het hoogtepunt. We sturen altijd aan op gezamenlijk finishen, en toevallig kwamen de beide teams dit jaar bijna tegelijk aan op de Coolsingel. Alleen door het weer ontstond er toch chaos, dus uiteindelijk was het minder heroisch dan normaal. Dus ik zeg ook: de start. Met beide teams op het startterrein, samen team 152 uitzwaaien. Daar voelde ik echt verbondenheid en eensgezindheid.”

Al bij de start zat de sfeer er goed in, vertellen Max en Gert-Jan, die samen voorzitter zijn van Roparun Team TU

“De meesten doen het echt voor de saamhorigheid en samen die prestatie neerzetten. Je zit drie dagen op elkaars lip en je gaat er samen voor”

De Roparun is zwaar en de voorbereiding is veel werk, onder andere de sponsorwerving. Waar dóen jullie het toch voor?

Max: “Toen wij als bestuur begonnen hebben we daar goed over nagedacht. Natuurlijk doen we het voor het goede doel: palliatieve zorg voor kankerpatiënten. Maar ook verbondenheid creëren tussen collega’s en zoveel mogelijk collega’s betrekken. En natuurlijk de sportieve uitdaging, dat is voor veel mensen de reden om mee te doen.”

Gert-Jan: “En de sponsoring gaat steeds meer vanzelf. We hebben een netwerk van sponsors die ik ken uit mijn dertig jaar verkoopervaring. De meeste doen al jaren mee, en je ziet ook dat dit netwerk zich uitbreidt, onder andere dankzij aandacht op sociale media. Maar wat ik het mooist vond was dat een derde van het sponsorgeld afgelopen jaar bestond uit persoonlijke sponsoring van deelnemers.”

Waarom doen mensen mee aan de Roparun?

Gert-Jan: “De meesten doen het echt voor de saamhorigheid en samen die prestatie neerzetten. Je zit drie dagen op elkaars lip en je gaat er samen voor.”

Max: “Het is het ultieme teamgevoel. Op vrijdag sta je nog wat onwennig tegenover elkaar, je groeit naar elkaar toe en op zaterdag ben je een geoliede machine. Voor lopers komt daar ook de sportieve uitdaging bij, maar dat onderscheid moet je niet eens maken. Voor iedereen geldt dat de teamdynamiek het hem doet.”

Sinds 2022 kun je Roparun ook opnemen in je PM-doelstellingen. Hoe zit dat?

Gert-Jan: “Ja, wij vonden dat als Natuurmonumenten en JINC in je PM-doelstellingen kunnen staan, dat ook voor Roparun moest kunnen. Daar was de directie het gelukkig mee eens.”

Max: “In het algemeen mogen we echt trots zijn op hoe Technische Unie ondersteunt met geld en materialen en de medewerking die we krijgen van alle afdelingen: wagenparkbeheer, vormgeving, directie, catering, marketing. Want geld is mooi, maar de boodschap die daar vanuit gaat, dat is eigenlijk het mooist.”

“En de sponsoring gaat steeds meer vanzelf. We hebben een netwerk van sponsors die ik ken uit mijn dertig jaar verkoopervaring"

€45.436

overgemaakt naar Stichting Roparun voor palliatieve zorg

75+ collega’s onderling verbonden

Teamprestatie neergezet

“Zo’n bak is na dertien keer gebruiken al goedkoper dan karton”

Wist je dat verpakkingsafval veruit de grootste afvalstroom is binnen Sonepar? Hoog tijd dus om daar iets aan te doen. Van Egmond Groep heeft al mooie stappen gezet. Robin Looman (manager bedrijfsbureau en transport) geeft je een kijkje in de verpakkingskeuken van Van Egmond Groep.

“Trots dat we officiële partner zijn”

Van werkbank tot webinar: het partnerschap van Technische Unie en Vereniging Natuurmonumenten kreeg in 2022 steeds meer vorm. Kartrekker Steef Hallegraeff (Directeur Verkoop) is trots op de samenwerking. “Natuur en techniek versterken elkaar voor het milieu.”

Het idee voor een partnerschap ontstond al in 2019, beide partijen waren direct enthousiast. Corona gooide even roet in het eten, maar in november 2021 konden we los en heeft TU achtduizend bomen geplant in natuurgebied Planken Wambuis. Sinds vorig jaar kunnen TU-collega’s Natuurmonumenten opnemen als Duurzaam Doel in hun PM-doelstellingen.

Steef, wat hebben we afgelopen jaar bereikt met Natuurmonumenten?

“Het was het eerste jaar dat we na corona weer in groepen konden gaan werken, dus dat was heel fijn. In de loop van het jaar kregen we onze eigen website van Natuurmonumenten waar we ons kunnen aanmelden voor klussen. Helaas waren toen alle PM-afspraken al gemaakt, dus zijn nog niet veel collega’s daadwerkelijk aan de slag gegaan. Wel hebben bijna tweehonderd collega’s het webinar van Natuurmonumenten bijgewoond.”

"Natuur en techniek versterken elkaar voor het milieu”

Steef Hallegraeff
Directeur Verkoop Vestigingen en Clustermanagement

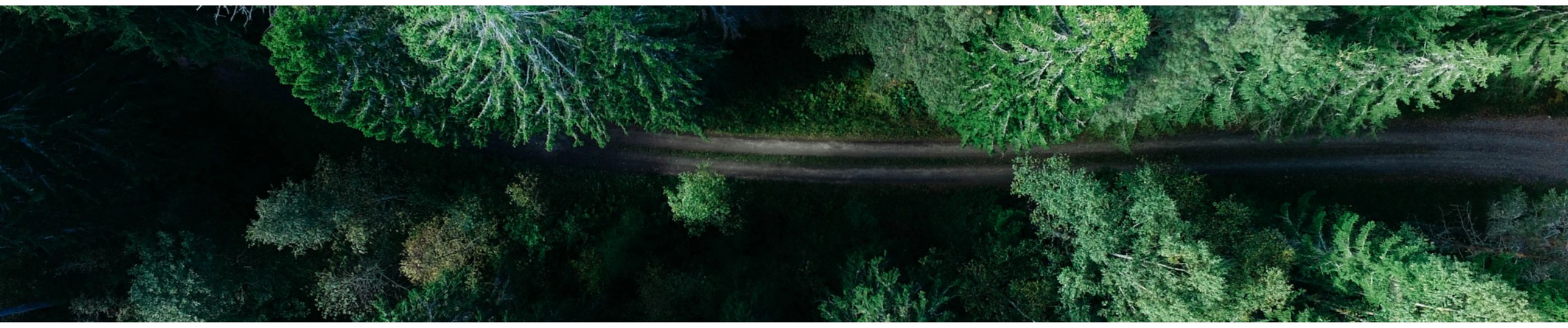
Wat willen we nog meer doen?

“Natuurmonumenten heeft zo’n 3.000 vastgoedobjecten in eigendom. Van bezoekerscentra waar laadpalen bij moeten komen, tot monumentale panden die verduurzaamd moeten worden. We zijn in gesprek hoe wij daar als Technische Unie aan kunnen bijdragen. Verder gaat Natuurmonumenten dit jaar een grote watercampagne doen, waar Technische Unie ook zeker iets in kan betekenen. En natuurlijk hoop ik dat in 2023 nog veel meer Mogelijkmakers kiezen voor Natuurmonumenten als Duurzaam Doel. Technische Unie compenseert 50% van de tijd die je eraan besteedt.”

“Natuurlijk hoop ik dat in 2023 nog veel meer collega's kiezen voor Natuurmonumenten als Duurzaam Doel"

Het MT heeft ook meegewerkt in de natuur, hoe heb je dat ervaren?

Steef: “Dat was heel leuk. We hadden eerst MT-vergadering en gingen daarna het bos in. Het Zwanewater bij Callantsoog is een bijzonder natuurgebied met een boswachter die er al heel lang zit. Hij heeft de natuur zien veranderen en kon daar heel boeiend over vertellen. Onze opdracht was om sparren om te zagen, omdat die bomen daar niet horen. We kregen allemaal een beugelzaag en dan ga je aan de slag. Het was koud en nat en het hout was taai, dus aan het eind waren we helemaal kapot. Maar het was leuk en goed om te doen. Je bent met elkaar, je bent fysiek bezig, je leert dingen en je doet iets nuttigs.”



Wat heb jij persoonlijk met Natuurmonumenten?

““Ik ben zelf al sinds mijn 25e lid. Mijn broer is bioloog, van hem heb ik de liefde voor natuur meegekregen. Ik kom graag in de natuurgebieden van Kennemerland. Wat ik mooi vind is dat techniek en natuur elkaar positief kunnen versterken voor het milieu. Daarom ben ik er oprecht trots op dat we een officiële partner zijn van Natuurmonumenten.”

Nieuwe leaseregeling verkleint CO2-voetafdruk

Geen dieselauto's meer in het aanbod en meer mogelijkheden voor elektrisch en benzine-hybride: de nieuwe leaseregeling van Technische Unie is flink verduurzaamd. Van Egmond Groep ging nog verder en maakte de leaseregeling volledig fossielvrij.

Het programma Duurzaam Ondernemen, de afdeling Facility en HR hebben de handen ineen geslagen om voor Technische Unie een nieuwe, moderne leaseregeling te ontwerpen. Deze is in 2022 vastgesteld.

In de nieuwe leaseregeling is het niet meer mogelijk om een diesel of diesel-hybride auto te bestellen. Benzine is nog wel mogelijk, maar wordt na evaluatie in 2025 wellicht in 2026 ook geschrapt.

De keuze uit elektrische modellen is uitgebreid met beproefde nieuwe merken als Tesla, Polestar en Cupra. Technische Unie neemt de thuislaadpaal voor haar rekening. En voor wie op vakantie wil met een (grotere) brandstofauto: dat kan gedurende vier weken per jaar.

Door de kosten van het plaatsen van een laadpaal uit het normleasebudget te halen, ontstaat meer financiële ruimte en dus een ruimere keuze qua type auto's. Ook door een deel van de kosten van de vakantiebundel buiten het normleasebedrag te houden, kunnen meer leaserijders kiezen voor een elektrische of hybride auto.

Doel is dat Technische Unie in 2030 een emissie-arm wagenpark heeft met alleen nog elektrische, hybride en wellicht ook al waterstofauto's.

Technische Unie
A Sonepar Company

Van Egmond Groep heeft zich tot doel gesteld om in 2026 een volledig fossielvrij leasewagenpark te hebben. Fossielvrij, dus niet alleen elektrisch maar ook op waterstof. 2022 was nog een tussenjaar waarin plug-in ook een optie was.

De regeling is ingericht als een mobiliteitsbudget: je kunt zelf kiezen hoe je het budget inzet. Zo kun je een auto kiezen die je gebruikt gedurende de looptijd van het leasecontract. Je kunt ook een contract nemen waarbij je af en toe van auto kan wisselen binnen je eigen categorie. Of je kiest een contract waarbij je een aantal weken een grotere auto kunt gebruiken om mee op vakantie te gaan.

Bij alle vestigingen komen laadpalen om de 'laadstress' te verminderen en ook de laadpaal voor thuis kan van het budget worden betaald. Wie thuis geen laadpaal kan plaatsen mag het bedrag gebruiken om de auto op te laden bij openbare laadpunten.

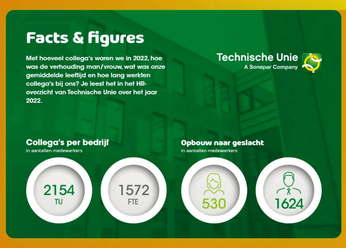
Voor collega's die niet voor de leaseregeling in aanmerking komen, is in 2022 ook een Fietsplan opgezet waarbij ook een elektrische fiets tot de mogelijkheden behoort. Zo is er bij Van Egmond Groep nu echt iets te kiezen.

VAN EGMOND GROEP
A Sonepar Company

Investeren in duurzame logistieke huisvesting

Een nul-op-de-meter zelfstandig overslagpunt: dat is een primeur voor Technische Unie. We kennen allemaal de duurzame TU-vestigingen die de afgelopen jaren zijn verrezen in Zwolle, Amsterdam, Utrecht, Den Haag, Alkmaar en op dit moment ook in Arnhem. Maar een nul-op-de-meter OP hadden we nog niet. De bouw startte in 2022 op bedrijventerrein Harnaschpolder bij Den Haag. Directeur Logistiek Bart Schoonderwoerd leidt je rond!

Impact maak je met mensen! Daarom hebben we ook in 2022 geïnvesteerd in diversiteit en inclusie, in arbeidscommunicatie en het werven van nieuw talent, in de groei en ontwikkeling van collega's en in nieuwe partnerschappen.



HR Cijfers

Lees meer

"Medewerker staat ook in de flexibele schil centraal" | Tempo Team en OTTO WorkForce nieuwe flexpartners TU

Lees meer

Thuis bij Technische Unie | Diversiteit en inclusie krijgen steeds meer aandacht

Lees meer

Durven, leren, aanpassen | Het eerste jaar PM in Sonepeople met nieuwe competenties

Lees meer

"Thuiswerken is volledig ingeburgerd" | In 2022 zag de Thuiswerkregeling het licht

Lees meer

Heb jij het in je? | Nieuwe WerkenbijTU-platform trekt talenten aan

Lees meer

Beloning voor HR-beleid | Technische Unie voor zesde keer Top Employer

Lees meer

"Collega's voelen als familie" | Van uitzendcontract naar dienstverband

Lees meer

"We mochten weer!" | Feestjes, partijen, klantevents en bijeenkomsten in 2022

Lees meer

"Elke klant de juiste behandeling" | Verkoop Van Egmond ging op communicatietraining

Lees meer

Technische Unie
A Sonepar Company

Facts & figures

Met hoeveel collega's waren we in 2022, hoe was de verhouding man/vrouw, wat was onze gemiddelde leeftijd en hoe lang werkten collega's bij ons? Je leest het in het HR-overzicht van Technische Unie over het jaar 2022.

Technische Unie
A Sonepar Company

Collega's per bedrijf
in aantallen medewerkers

2154
TU

1992,6
FTE

Opbouw naar geslacht
in aantallen medewerkers

530

1624

HR CIJFERS TECHNISCHE UNIE

Bekijk de HR-cijfers

VAN EGMOND GROEP
A Sonepar Company

Facts & figures

Met hoeveel collega's waren we in 2022, hoe was de verhouding man/vrouw, wat was onze gemiddelde leeftijd en hoe lang werkten collega's bij ons? Je leest het in het HR-overzicht van Van Egmond Groep over het jaar 2022.

VAN EGMOND GROEP
A Sonepar Company

Collega's per bedrijf
in aantallen medewerkers

199
VEG

214,4
FTE

Opbouw naar geslacht
in aantallen medewerkers

33

166

HR CIJFERS VAN EGMOND GROEP

Bekijk de HR-cijfers

Technische Unie
A Sonepar Company

Facts & figures

Met hoeveel collega's waren we in 2022, hoe was de verhouding man/vrouw, wat was onze gemiddelde leeftijd en hoe lang werkten collega's bij ons? Je leest het in het HR-overzicht van Technische Unie over het jaar 2022.

Collega's per bedrijf
in aantallen medewerkers

2154 TU

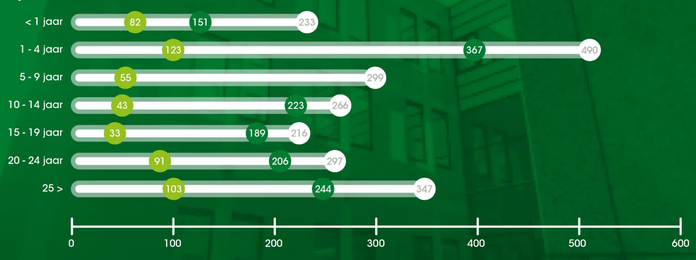
1992,6 FTE

Opbouw naar geslacht
in aantallen medewerkers

530

1624

Opbouw naar diensttijd
in jaren



Gemiddelde diensttijd
in jaren

14

13

Fulltime
in aantallen medewerkers

Parttime
in aantallen medewerkers

In en uit dienst
in aantallen medewerkers

267

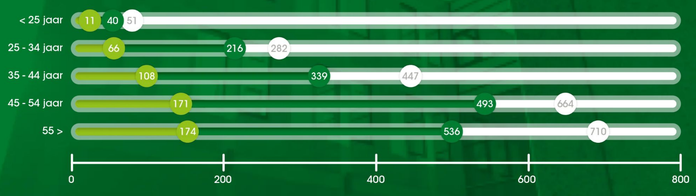
224

Gemiddelde leeftijd
in jaren

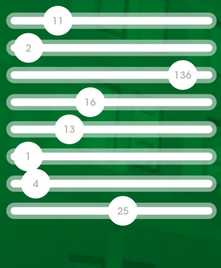
48,6

47,7

Opbouw naar leeftijd
In aantallen naar leeftijdscategorie



Uitstroom naar reden
in aantallen medewerkers



Doorstroom naar interne functies
in aantallen medewerkers

Stagiaires
in aantallen

77

VAN EGMOND GROEP
A Sonepar Company

Op zoek naar de cijfers van Van Egmond Groep?

bekijk ze hier

Facts & figures

VAN EGMOND GROEP
A Sonepar Company

Met hoeveel collega's waren we in 2022, hoe was de verhouding man/vrouw, wat was onze gemiddelde leeftijd en hoe lang werkten collega's bij ons? Je leest het in het HR-overzicht van Van Egmond Groep over het jaar 2022.

Collega's per bedrijf
in aantallen medewerkers

199 VEG

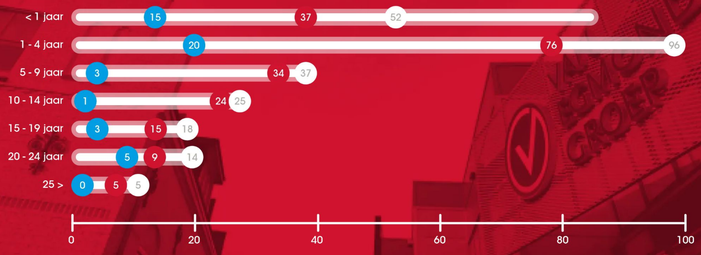
214,4 FTE

Opbouw naar geslacht
in aantallen medewerkers

33

166

Opbouw naar diensttijd
in jaren



Gemiddelde diensttijd
in jaren

5

6,05

Fulltime
in aantallen medewerkers

Parttime
in aantallen medewerkers

In en uit dienst
in aantallen medewerkers

61

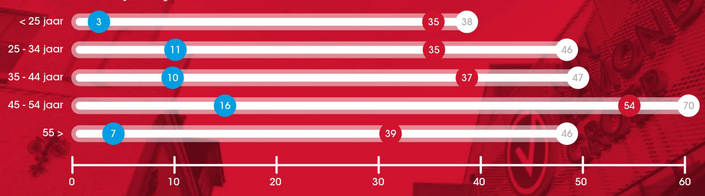
48

Gemiddelde leeftijd
in jaren

41,7

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

22

Technische Unie
A Sonepar Company

Op zoek naar de cijfers van Technische Unie?

bekijk ze hier

“Met een diverse groep neem je betere beslissingen”

Wil je als organisatie 1) impact maken in de maatschappij, 2) je prestaties verbeteren en 3) een aantrekkelijke werkgever zijn? Dan helpt het als je een inclusieve werkomgeving creëert waar iedereen, met alle onderlinge verschillen, zich thuis kan voelen. Zie daar het belang van diversiteit en inclusie. In 2022 zette Sonepar D&I in de spotlight en ging ook Sonepar Nederland aan de slag.

Sonepar heeft een duidelijke visie op diversiteit en inclusie (D&I), vertelt Véronique Heyberger (VP Talent, Learning & Inclusion binnen de Sonepar Group). “Je hebt mensen met verschillende perspectieven en talenten nodig om de toekomst vorm te geven”, begint ze. “Zeker in deze tijd van transformatie neem je met een diverse groep betere beslissingen en verander je de goede kant op.”

Gelijke kansen

Wat ís diversiteit en wat is inclusie? “Diversiteit betekent dat we allemaal verschillend zijn”, zegt Véronique. “Inclusie is dat je die verschillen omzet in een kracht, om samen duurzame prestaties te leveren. Maar dan ben je er nog niet. Uiteindelijk werk je toe naar equity (gelijke kansen en beloning voor iedereen) en belonging, de situatie dat iedereen zich thuis voelt in de organisatie.”

“Diversiteit betekent dat we allemaal verschillend zijn”

Véronique Heyberger
VP Talent, Learning and Inclusion (Sonepar Group)

Niemand uitsluiten

Geen gemakkelijke doelen, erkent Véronique. “Je hebt iedereen nodig om dit te bereiken, te beginnen bij het management en HR. Maar uiteindelijk heeft elke afdeling de taak om diversiteit en inclusie te omarmen in alle activiteiten. Bijvoorbeeld door als Inkoop je leveranciers te beoordelen op hun D&I-beleid. En als IT om je applicaties toegankelijk te maken. En zelfs als je alles goed doet, ben je er nog niet. D&I moet in je cultuur gaan zitten en je moet het blíjven doen, anders maak je geen impact.”

“Als D&I champion sta ik opgesteld voor het vormgeven en operationaliseren van het lokale D&I beleid”

Dorine van Bockel
Manager Opleiding en Ontwikkeling (TU)

D&I Champions

Om het D&I-beleid van Sonepar wereldwijd vorm te geven, is in 2022 een structuur opgezet waarin de 35 D&I Champions een belangrijke rol vervullen. Voor Sonepar Nederland heeft Dorine van Bockel (manager opleiding en ontwikkeling bij TU) deze rol op zich genomen.

“Als D&I champion sta ik opgesteld voor het vormgeven en operationaliseren van het lokale D&I beleid”, vertelt Dorine. “Dat kan ik niet alleen. Diversiteit en inclusie gaat over iedereen en daar is iedereen voor nodig. Ambassadeurs zijn daarbij van onmisbaar belang.”

Inventariseren en vormgeven

Het jaar 2022 stond in het teken van inventariseren en vormgeven, vervolgt Dorine. “We hebben twee enquêtes rondom dit onderwerp gehouden om inzichten te krijgen. Wat gaat goed en wat verdient extra aandacht? Ook hebben we onszelf als organisatie doelen gesteld en een plan gemaakt hoe deze doelen te bereiken. We willen graag dat iedereen weet wat diversiteit en inclusie is en welke invloed je zelf hebt. We leggen nu de laatste hand aan het ontwikkelen van de materialen om dit te kunnen verwezenlijken.”

“Investeer tijd in doorvragen”

Stel: je hebt een vacature en je krijgt een paar sollicitatiebrieven. Een van de sollicitanten heeft een top profiel maar is in diens vrije tijd DJ. Wijs je diegene dan af in de veronderstelling dat deze persoon niet in de ochtend fris en fruitig op het werk kan verschijnen? Of nodig je deze persoon toch uit?

Het was een van de cases die aan de orde kwam tijdens de trainingen ‘Succesvol talent aannemen’ bij Logistiek. Insteek van de trainingen was bias-free selecteren. Nina Slangen (Teamlead Talent Acquisition bij Technische Unie) gaf samen met Ellen Kaptein de trainingen en kwam, net als de deelnemers, tot waardevolle inzichten.

Waarom is een training ‘succesvol talent aannemen’ belangrijk?

Nina: “Vooral omdat onze visie op talent verandert. Waar we vroeger alleen keken naar kennis en ervaring, kijken we nu steeds meer naar de potentie van een kandidaat. Heeft deze de juiste mindset en past die bij Technische Unie? Skills kun je leren, een mindset en competenties zijn minder te vormen. Dit, en de krappe arbeidsmarkt, vraagt om een andere manier van selecteren. Leidinggevenden wilden daarvoor graag handvatten. Daarnaast kwam uit eigen onderzoek dat kandidaten die zijn afgewezen soms het gevoel hebben dat dat om verkeerde redenen is gebeurd. Dat wilden we verder onderzoeken.”

“Vooral omdat onze visie op talent verandert. Waar we vroeger alleen keken naar kennis en ervaring, kijken we nu steeds meer naar de potentie van een kandidaat”

Je noemt het ook wel bias-free selecteren, wat is dat precies?

Nina: “Dat is selecteren zonder vooroordelen. We hebben allemaal bepaalde ervaringen opgedaan in het leven, die bepalen hoe we naar de wereld en andere mensen kijken. Daarom vullen we dingen in, ook bij het beoordelen van kandidaten. Bias-free betekent dat je er blanco in gaat en twijfels en overtuigingen bevraagt. Bijvoorbeeld als iemand honderd kilometer van de werklocatie woont. De aanname kan zijn dat dat niet past. Maar wie weet woont diegene doordeweeks bij diens partner, om de hoek bij de werklocatie.”

Waarom is selecteren zonder vooroordelen eigenlijk zo moeilijk?

Nina: “We zijn gewend om naar harde criteria te kijken, die we vinden in het cv. Dat moet ook, maar het is daarbij de kunst om geen aannames te doen. Daarnaast kun je je afvragen of iemand honderd procent moet scoren op de uiteindelijk gewenste kennis en ervaring. Mag iemand nog leren en is daar ruimte voor in deze rol? Die potentie kun je niet aflezen van een cv. Daar moet je diegene voor spreken, en dat kost tijd. Maar investeer die tijd, want mensen solliciteren niet voor niets.”

Wat bereik je uiteindelijk met bias-free selecteren?

Nina: “Uiteindelijk kom je tot een meer divers personeelsbestand. En dat is weer belangrijk om als organisatie succesvol te kunnen zijn. De markt vraagt om meer diversiteit, maar ook gaan wij zelf onze mindsets aanpassen, durven, leren steeds belangrijker maken in de selectie van kandidaten. En nogmaals, dat haal je niet uit een cv, daarvoor moet je mensen echt spreken.”

Wat gebeurde er zoal in de trainingen?

Nina: “Ik had een casus gemaakt met een vacature en zes cv’s om te beoordelen. Nodig je uit? Wijs je af? Of twijfel je, en wat doe je dan? Daar hebben we het over gehad. Opvallend vond ik dat iedereen heel andere antwoorden gaf. Bij de sollicitanten zat bijvoorbeeld een ondernemer. Sommigen wezen die persoon direct af, anderen wilden diegene heel graag binnenhalen. Dat komt echt door het verschillende beeld dat mensen van een ondernemer hebben.”

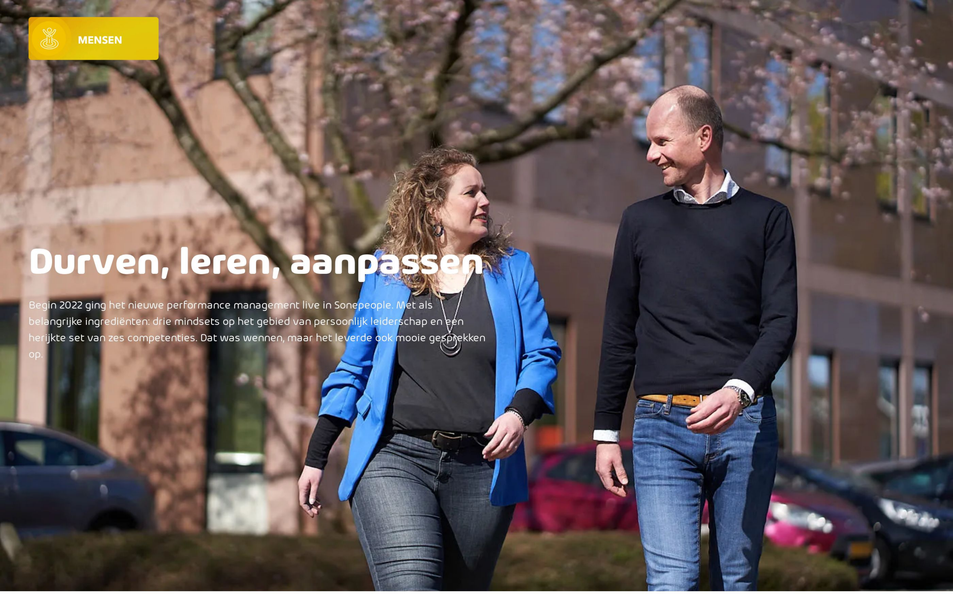
“We zijn gewend om naar harde criteria te kijken, die we vinden in het cv. Dat moet ook, maar het is daarbij de kunst om geen aannames te doen”

Wat zijn je aanbevelingen?

Nina: “Bij twijfel, altijd bellen. Is iemand recent snel gewisseld van baan? Wijs dan niet direct af maar luister naar het verhaal. Wijs ook niet af op basis van lange afstand tot de werklocatie: misschien wil iemand wel verhuizen. En laat ook een andere manager meekijken naar de cv’s die je krijgt. Voorkom dat je een kopie van jezelf aanneemt of een kopie van je collega’s, en kijk met welke talenten je je team kunt aanvullen.”

En, is de DJ uiteindelijk aangenomen?

Nina: “Niet door iedereen, haha. Sommigen wezen hem af, met het idee dat een DJ tot diep in de nacht op pad is en dus nooit op tijd op kantoor kan zijn. Anderen spraken de kandidaat en zagen door de juiste vragen te stellen de meerwaarde van zo iemand voor het team. Onze visies op talent verschillen dus enorm. Ik denk dat we met deze training de ogen hebben geopend. Binnen Logistiek zie ik al dat meer verschillende kandidaten worden uitgenodigd.”



Durven, leren, aanpassen

Begin 2022 ging het nieuwe performance management live in Sonepeople. Met als belangrijke ingrediënten: drie mindsets op het gebied van persoonlijk leiderschap en een heerlijkte set van zes competenties. Dat was wennen, maar het leverde ook mooie gesprekken op.

Marie-José Koole (directeur HR & IC) stond met haar collega's binnen Sonepar aan de wieg van de nieuwe systematiek. HR adviseurs Denise van Zoest en Marten van der Schaaf dachten binnen Technische Unie vanaf het begin mee over adoptie en traden op als key users. Samen blikken ze terug op dat eerste jaar.

Wat is de visie achter de nieuwe PM-methodiek?

Marie-José: "De buitenwereld verandert heel snel. Als je daarin toonaangevend wil zijn moet je een team hebben dat met elkaar op die veranderingen kan inspelen. Vanuit dat idee hebben we binnen Sonepar het leiderschapsmodel ontwikkeld met de mindsets durven, leren en aanpassen. Om deze manier van denken bij iedereen in het DNA te krijgen is Sonepeople ontwikkeld, de medewerkersdatabase en methodiek die wereldwijd de basis is voor leren en ontwikkelen."

Er kwamen ook nieuwe competenties. Waarom was dat?

Marten: "Ooit hadden we de POP-gesprekken, POP staat voor persoonlijk ontwikkelingsplan. Maar dat was weinig resultaatgericht. Het PM-systeem daarna was wel resultaatgericht, maar kende maar liefst 23 competenties en iedereen had er minimaal 7. Een deel werd helemaal nooit gebruikt. Sonepeople kwam eigenlijk precies op het moment dat we de competenties wilden gaan aanpakken."

"De competenties en mindsets zijn compact en voor iedereen hetzelfde"

- Denise van Zoest

Wat leveren die nieuwe competenties en mindsets op?

Denise: "De competenties en de mindsets geven richting aan hoe we met elkaar samenwerken. Het is compact en voor iedereen hetzelfde."

Marie-José: "Competenties als resultaatgericht zijn, inspireren of besluiten nemen, gelden voor ons allemaal. Het is belangrijk dat iedereen deze ontwikkelt, maar wel op het niveau dat voor een bepaalde functie nodig is. Zo willen we de competenties in ons DNA en in de cultuur krijgen."

Marten: "Het leiderschapswiel geldt dus ook voor iedereen, niet alleen voor leidinggevenden. Het gaat over persoonlijk leiderschap. Op welke functie je ook zit, we moeten allemaal blijven leren."

Hoe hebben jullie de organisatie meegenomen in de nieuwe PM-methodiek?

Marten: "We hebben eerst gefocust op de leidinggevenden en ze meegenomen in het verhaal van het persoonlijk leiderschapsmodel. Alle leidinggevenden hebben een workshop gevolgd en een e-learning gedaan. Daarna hebben leidinggevenden het overgebracht aan hun team."

Marie-José: "Tegelijkertijd hadden we een uitgebreide campagne lopen met filmpjes, banners, artikelen op intranet, e-learnings en informatieflyers. Overal zag je uitingen van Sonepeople. Daardoor konden de leidinggevenden een herkenbaar verhaal vertellen."

"Mensen zijn positief over de verfrissing en over het feit dat alles nu in één systeem zit"

- Marten van der Schaaf

En wat zijn jullie bevindingen tot nu toe? Wat horen jullie terug uit de organisatie?

Denise: "Ik kreeg laatst een mailtje van een leidinggevende die zei: ik heb de e-learning weer bekeken, en nú snap ik het. Daaruit haal ik dat het toch echt tijd nodig heeft om te landen. De eerste PM-cyclus was wennen voor iedereen."

Marten: "Mensen zijn positief over de verfrissing en over het feit dat alles nu in één systeem zit. Leren, PM en straks ook talentontwikkeling. Tegelijkertijd moet iedereen het zich eigen maken. Dat je eerst resultaatafspraken maakt en dat de competenties later in het jaar aan de orde komen. En dat functieomschrijvingen en competenties in losse documenten staan."

Denise: "Bij Logistiek zijn de collega's blij dat ze niet meer elke keer hoeven in te loggen. Ze moesten wel wennen aan de scheiding van PM-doelen en ontwikkeldoelen, maar daardoor werd het wel een stuk concreter."

Marie-José: "PM was een routine geworden en dat is het nu niet meer. Wat dat betreft is een verandering altijd goed, je moet er weer écht over nadenken. Het mooie aan dit systeem vind ik dat de mogelijkheid om je wereldwijd te ontwikkelen onder handbereik ligt. Als ze in België een goede CRM-specialist zoeken en jij bent dat, dan is het eenvoudig om die mooie stap te maken."

"Ik heb oprecht genoten van de gesprekken"

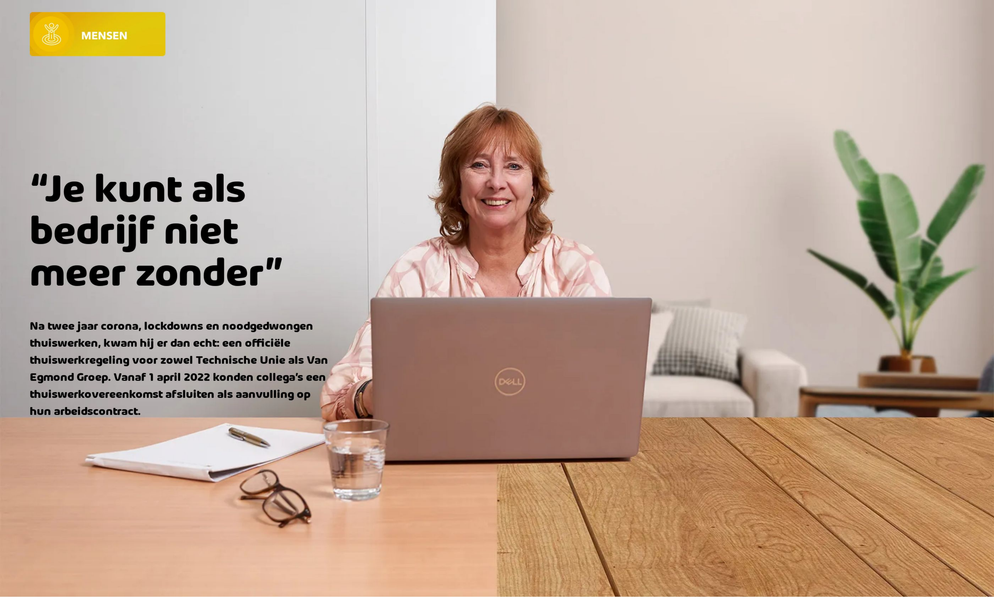
- Marie-José Koole

Hoe hebben jullie de eerste cyclus persoonlijk ervaren?

Marie-José: "Ik vond het verfrissend omdat het anders was. Het integrale van het systeem sprak me aan en de verschillende stappen door de tijd heen. En ik heb oprecht genoten van alle gesprekken. Kijken naar de talenten binnen het team en iedereen op de juiste plek zetten, dat vind ik geweldig."

Denise: "Als gebruiker moest ik ook soms zoeken en nadenken over wat nou precies werd gevraagd. Maar hoe vaker je dat doet hoe gemakkelijker het gaat. Ik vind het prettig dat PM gekoppeld is aan de module Leren. En de focus op resultaatdoelstellingen is fijn: wat ga ik komend jaar betekenen voor de organisatie? En waar geef ik prioriteit aan?"

Marten: "Wat ik spannend vond, maar ook leuk, is dat je eerst zelf je eigen beoordeling doet, en daarna je leidinggevende. Daarna reflecteer je daar samen over, ook als je er misschien verschillend over denkt. Het belangrijkste is dat het over jouw toegevoegde waarde en ontwikkeling gaat en daar ga je dan samen mee aan de slag. Sonepeople biedt daarin een duidelijke leidraad."



“Je kunt als bedrijf niet meer zonder”

Na twee jaar corona, lockdowns en noodgedwongen thuiswerken, kwam hij er dan echt: een officiële thuiswerkregeling voor zowel Technische Unie als Van Egmond Groep. Vanaf 1 april 2022 konden collega’s een thuiswerkovereenkomst afsluiten als aanvulling op hun arbeidscontract.

Als je functie er geschikt voor is én als je thuis een goedgekeurde werkplek hebt, kun je maximaal twee dagen thuis werken. Voor die verhouding is niet zomaar gekozen, vertellen Maaike Harbers (HR Manager Van Egmond Groep) en Marianne Oude Reimer (Hoofd Arbeids- & Juridische Zaken Technische Unie).

Verbinding

“We hebben vooraf een enquête gedaan onder collega’s met de vraag: wat verwachten jullie van het thuiswerkbeleid?”, vertelt Marianne. “Een deel van de respondenten miste tijdens de coronaperiode bij het thuiswerken de verbinding en de collegialiteit. Daarom is het belangrijk om ook op kantoor te zijn.”

“Uit andere onderzoeken kwam die behoefte ook naar voren”, vult Maaike aan. “Je hebt fysiek tijd met elkaar nodig. Dus die twee dagen maximaal thuis, daar zit een onderbouwing achter.”

Arboproof

Ook een goede werkplek is vereist. “Voordat je een thuiswerkovereenkomst kunt afsluiten doe je een e-learning over arbo-eisen, voer je een Risico Inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit van je thuiswerkplek en neem je eventueel maatregelen”, somt Marianne op. “Heb je bijvoorbeeld een bureaustoel of een verstelbaar bureau nodig, dan kun je deze aanschaffen van het arbobudget. We doen dat omdat ook thuiswerkplekken onder de Arbowet vallen.”

"Inmiddels komt de vraag over thuiswerken terug in elke sollicitatie. Je kunt als bedrijf niet meer zonder”

Maaike Harbers
HR Manager Van Egmond Groep

Ingeburgerd

Bij Technische Unie hebben 433 collega’s een thuiswerkovereenkomst afgesloten, bij Van Egmond Groep 52. Het thuiswerken is inmiddels zo ingeburgerd, dat velen niet meer weten hoe ze het ooit anders hebben gedaan.

“Mensen zijn er relaxter in geworden”, constateert Maaike. “Eerst durfden ze thuis bij wijze van spreken niet naar de wc te gaan, omdat ze gebeld konden worden. Terwijl je op kantoor ook wel eens een paar minuten staat te praten bij de koffieautomaat. Dat hoort erbij, ook daar moet je de balans in zoeken. Inmiddels komt de vraag over thuiswerken terug in elke sollicitatie. Je kunt als bedrijf niet meer zonder.”

“Ook omdat thuiswerken echt van toegevoegde waarde is gebleken”, vult Marianne aan. “Zeker voor klussen die concentratie vergen, is een thuiswerkdag productiever. Ook het hybride vergaderen en de stand-ups zijn helemaal ingeburgerd. Maar, als we eens een fysieke meeting hebben waardeert iedereen dat enorm. Dus het is aan leidinggevenden om die dosering goed in de gaten te houden.”

Evalueren

Technische Unie en Van Egmond Groep evalueren momenteel het thuiswerkbeleid onder zowel thuiswerkers als niet-thuiswerkers. Van daaruit wordt gekeken of aanpassingen in het thuiswerkbeleid nodig zijn.

Marianne en Maaike zijn eensgezind in hun gevoel met betrekking tot het thuiswerken: “Overall is het een succes”, zegt Marianne. “Het helpt beide organisaties om klaar te zijn voor de toekomst en het maakt ons een aantrekkelijker werkgever”, besluit Maaike. “Met dank ook aan de collega’s die het hybride werken mogelijk hebben gemaakt!”

“Het is aan leidinggevenden om de dosering goed in de gaten te houden”

Marianne Oude Reimer
Hoofd Arbeids- & Juridische Zaken
Technische Unie

485
Collega's werken deels thuis op een gezonde werkplek

Betere werk-privé balans voor de thuiswerkers

Beperking van virusoverdracht

10000 km
Tienduizenden niet gereden kilometers (uitstoot bespaard!)

“Als je vertrouwen geeft, krijg je dat terug”

Als Financieel Directeur binnen Van Egmond Groep geeft Patrick Dorland dagelijks leiding aan drie teams (financiën, IT en applicatiebeheer). Hij weet dan ook hoe belangrijk efficiënt leidinggeven is. Maar ook hoe belangrijk het is om een fit, energiek en vooral gemotiveerd team te hebben én te houden. Voor Patrick daarom geen conservatieve regels, maar een moderne invulling van zijn werk. En dat betekent thuiswerken, staan-zitbureaus en vooral géén papier.

Maken jij en je teams gebruik van de thuiswerkregeling binnen Van Egmond?

Patrick: “Ja, zeker. Mijn mensen kunnen vanuit hun functie makkelijk thuis werken en dat vind ik alleen maar prima. Zelf werk ik ook meestal één dag in de week thuis. De andere dagen ben ik op kantoor. Het wordt ook goed opgepakt. Iedereen vindt het lekker om een dag in de week thuis te werken. Op dinsdagen zijn de drie volledige teams op kantoor. Heb ik een afdelingoverschrijdend event, dan plan ik dat dus op een dinsdag. De andere dagen zijn wisselend. Op woensdagen is bijvoorbeeld bijna niemand hier.”

Hoe vul jij dit leidinggeven op afstand in?

Patrick: “Ik heb gemerkt dat als je je mensen het vertrouwen geeft, je dat ook terugkrijgt. Ik hoef echt niet constant te bellen om contact te houden. Mij gaat het erom dat iedereen zijn werk af heeft. Waar en wanneer maakt me niet zoveel uit. Als ik weet dat iemand zijn verantwoordelijkheid neemt, dan mag diegene dus gewoon thuis werken. Ik werk zelf maximaal 1 dag thuis. Ook omdat ik iedereen wil blijven zien. Daar zorg ik ook voor. Heb ik een keer geen overlap met iemand, dan plan ik de week erna een fysiek momentje in. We zetten ook in de agenda wanneer wie thuiswerkt. Dan is dat voor iedereen duidelijk.”

“Ik werk zelf maximaal 1 dag thuis. Ook omdat ik iedereen wil blijven zien. Daar zorg ik ook voor.”

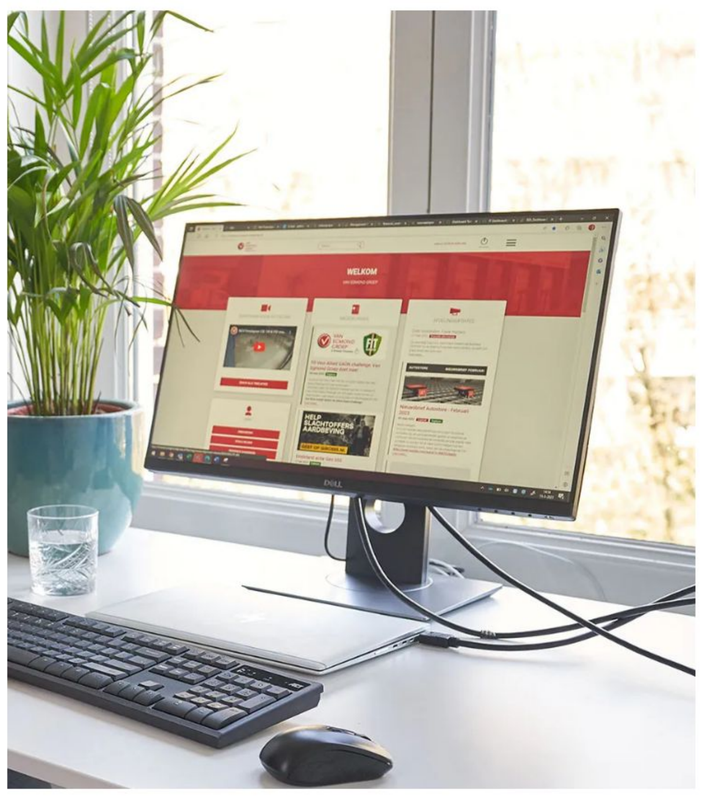
Wat zijn voor jou de voor- en nadelen van thuiswerken?

Patrick: “Het belangrijkste voordeel is dat je je vrijer voelt en af en toe de rust hebt om privé en werk te combineren. Dat is ook de belangrijkste reden voor mensen om thuis te werken. Het is soms gewoon praktisch. Als je op kantoor bent, schakel je wel wat sneller met elkaar. Je loopt makkelijker bij elkaar binnen. Thuiswerken blijft ook in de nabije toekomst mogelijk. Ik heb nu 3 vacatures openstaan en veel gesprekken gevoerd de afgelopen tijd. 100% vroeg of ze de mogelijkheid kregen om thuis te werken. Je ontkomt er dus als bedrijf niet meer aan.”

Op welke andere moderne manieren geef jij invulling aan je werk?

Patrick: “Ik werk eigenlijk altijd staand. De meetings doe ik zittend, maar ik sta de rest van de dag aan mijn staan-zitbureau. Verder ben ik echt allergisch voor papier. Een opgeruimd bureau zegt mij dat je met digitalisering bezig bent. Zeker bij een bedrijf als Sonepar, dat digitalisatie ademt, kun je echt niet aankomen met printjes. Er wordt dus ook nauwelijks geprint op onze afdeling. We hebben bovendien te maken met gevoelige documenten. Je kunt vertrouwelijke informatie niet laten slingeren, dat is echt not done.”

“Zeker bij een bedrijf als Sonepar, dat digitalisatie ademt, kun je echt niet aankomen met printjes”



“We nemen kandidaten mee in het verhaal van Technische Unie”

Technische Unie wil bovenaan het lijstje staan bij het talent van de toekomst. Om deze talenten te informeren over Technische Unie als werkgever, én om ze te verleiden om te solliciteren, was een nieuw WerkenbijTU-platform hoog nodig. Barbara van Veenendaal was nauw betrokken bij het tot stand komen van dit nieuwe platform, dat in oktober 2022 live ging met de slogan: Heb jij het in je?

Toegevoegde waarde

Het is een platform geworden met een authentiek nieuw employer brand, waar vacatures centraal staan en doelgroepgerichte informatie te vinden is. Een groot verschil met de oude website.

“De oude site was end of life”, vertelt Barbara. “We konden daarmee niet meer voldoen aan de verwachtingen. Kandidaten willen gemakkelijk solliciteren, mobiel natuurlijk. Video’s, foto’s en korte informatieve teksten die waarde toevoegen zijn daarbij belangrijk. En dat kon bijna niet op de oude website.”

Doelgroepen

Dat is de technische kant. Maar hoe wil je je als werkgever presenteren, welk gevoel wil je oproepen bij het talent dat je zoekt? En wie zijn die talenten precies? In 2021 was al een intern doelgroepenonderzoek gedaan om daar achter te komen. Samen met data uit Google Analytics leidde dat tot een nieuwe employer brand met als pay-off: Heb jij het in je?

Ons verhaal

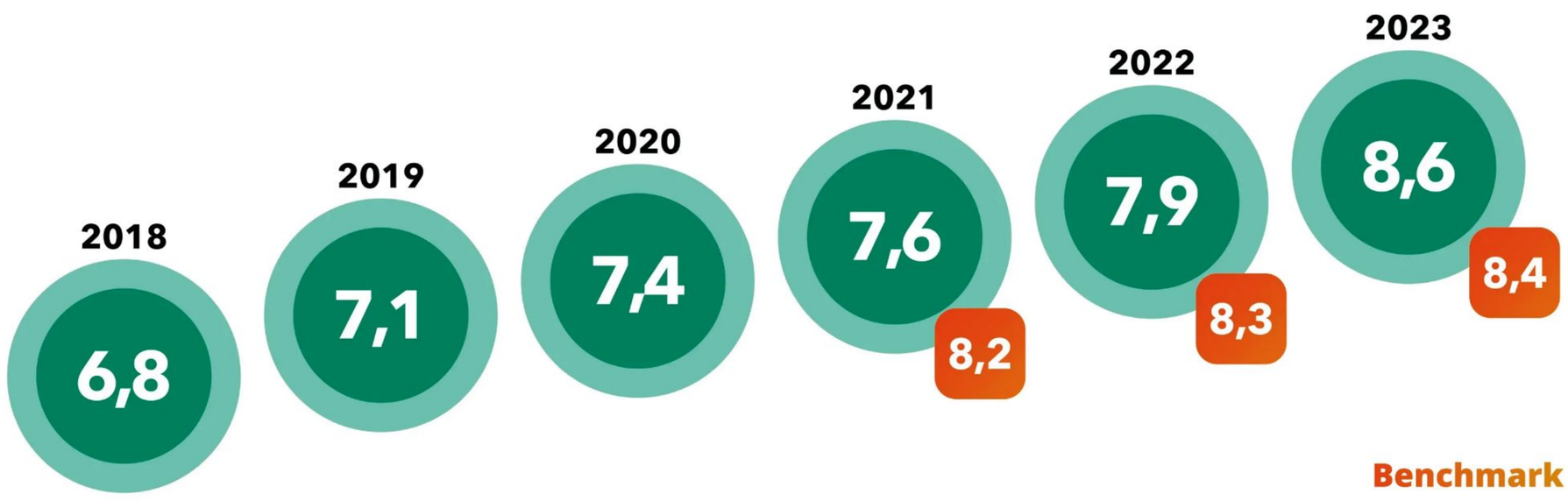
“Op ons nieuwe platform nemen we kandidaten mee in het verhaal van Technische Unie”, zegt Barbara. “Wie we zijn en waar we voor staan, onze kernwaarden en mindset, onze ambitie om de groenste groothandel te worden. Maar ook over onze cultuur, waarbij gelijkheid en veiligheid belangrijk zijn, en dat je je mag ontwikkelen. Natuurlijk ondersteund door verhalen van echte collega’s en mooie foto’s, campagnebeelden en video’s.”

Kandidaten verleiden

Daarmee was het nog niet klaar. Wie tegenwoordig op zoek is naar werk, heeft het voor het uitkiezen. Daarom komt er meer bij kijken dan een mooi platform en een goed verhaal, zegt Barbara. “Je moet mensen ook verleiden om je platform te bezoeken. Dat doen we door doelgerichte campagnes op Google. En natuurlijk brengen we vacatures onder de aandacht via social media. Zo werken we verder aan onze naamsbekendheid als werkgever.”

“Hoge score bewijst dat we ons sterk maken voor een fijne werkomgeving”

Voor de zesde keer op rij ontving Technische Unie het Top Employer Certificaat. De inmiddels bekende rode sticker siert ook komend jaar weer de gevels van alle vestigingen. Het Top Employer Certificaat is een waardering voor alle inspanningen om een veilig en vertrouwd werkklimaat te creëren, maar geeft ook inzicht waar nog stappen te zetten zijn.



Meer dan een dikke voldoende

Met een 8,6 scoort Technische Unie weer een stuk hoger dan vorig jaar (7,9). En dan te bedenken dat in 2018 de eerste score een 6,8 was. Daarmee is de certificering van Top Employer een mooie beloning voor de vele ontwikkelingen op HR-gebied die TU doormaakt. Zoals:

12%

Door de ontwikkelingen binnen Sonepeople steeg het onderdeel Digital HR met 12%

24%

Maar ook in de categorie Career realiseerden we een groei van 24%

23%

Het onderdeel Diversity & Inclusion groeide met 23% mede door de enquête

De afgelopen jaren scoort Technische Unie continu hoog en stabiel als het gaat om Learning en Reward & Recognition. Dit komt door de vele opleidingen die voor iedereen beschikbaar zijn, maar ook de goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden die Technische Unie biedt. Er zijn ook aandachtspunten. Zo kunnen we veel meer inzichten halen uit data. Ook is netwerken voor en door collega’s op de werkvloer nog onderbelicht.

De certificering

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

“Wij willen dat ook flex-collega’s zich welkom en thuis voelen”

In de distributiecentra van Technische Unie in Alphen en Strijen werken enkele honderden flexcollega’s via uitzendbureaus. Het contract met de bestaande flexpartners liep eind 2022 af. Daarom schreef Technische Unie een tender uit.

“Met een goede onboarding en integratie op de werkvloer laten we onze flexkrachten voelen dat ze welkom zijn en dat ze erbij horen.”

Angelo Schraauwen
Manager Distributiecentra

Nieuwe tijden vragen om nieuwe partners

Dat is dan ook precies wat Technische Unie zoekt in flexpartners, ook in de nieuwe bureaus. “In de afgelopen jaren is er veel veranderd bij Technische Unie en op de arbeidsmarkt,” vult Angelo Schraauwen, manager Distributiecentra, aan. “Om flexpartners te vinden die bij deze nieuwe tijd passen, hebben we in de tender aangegeven wat we als Technische Unie nodig hebben, maar ook wat we kunnen bieden.”

Kwaliteit op 1

In de tender was de medewerker het uitgangspunt. “Natuurlijk zijn er doelstellingen die we moeten halen,” licht Bart toe, “maar dat lukt je alleen met gemotiveerde en loyale mensen. Daarom hebben we ons met deze tender in eerste instantie gericht op kwaliteit. Technische Unie wil een excellente werkgever zijn; ook voor medewerkers in de flexibele schil. Die kwaliteit eisen we ook van onze flexpartners. Uit alle inschrijvingen kwamen Tempo Team en OTTO Workforce als beste uit de bus.”

Verloop terugdringen

Het tegengaan van snel verloop is een van de belangrijkste speerpunten. “Daar zetten we samen met onze nieuwe flexpartners de schouders onder,” aldus Angelo. “Niemand heeft er iets aan dat een inhuurkracht vol goede moed bij ons aan de slag gaat en het vervolgens binnen vier weken weer laat afweten. Wil je flexmedewerkers aan je binden, dan moet je je duidelijk presenteren en passende selectiecriteria hanteren. Daarnaast zijn een goede onboarding en integratie op de werkvloer essentieel om medewerkers te laten voelen dat ze welkom zijn en dat ze erbij horen.”

Aansprekende arbeidsmarktcommunicatie

“Een groot voordeel is onze goede naam als werkgever en opdrachtgever,” haakt Bart in. “De bedrijven die inschreven op onze tender hebben uiteraard onderzoek naar ons gedaan en wat bleek? Op het gebied van naamsbekendheid, imago, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden scoren we beter dan andere distributiebedrijven. Dit willen we zo houden en daar gaan onze nieuwe partners ook hun bijdrage aan leveren. Zo zorgen we er samen voor dat we onze inhuurvacatures blijven vervullen en de business kan blijven draaien.”

"Zelfs in de huidige krappe arbeidsmarkt lukt het tot nu toe om de bezetting in de DC’s op peil te houden. Hoe dat kan? “Door de medewerker centraal te stellen,” zegt Bart Kaptein, sinds 2021 coördinator inhuur bij Technische Unie, met volle overtuiging."

Bart Kaptein
Coördinator inhuur bij Technische Unie

“Het contract heeft mij rust gegeven”

Elk jaar neemt Technische Unie uitzendkrachten in dienst. Daarbij wordt gekeken of zij de juiste mindset hebben op het gebied van aanpassen, durven en leren zoals vastgelegd in het leiderschapswiel. In 2022 kregen veertig flexcollega’s een arbeidscontract van Technische Unie: 36 in DC Alphen en vier in DC Strijen. Eén van hen was Nauzet Céjas González. Hij vertelt wat dit voor hem betekent.

"De teamleiders voelen voor mij als familie, zij helpen mij als het nodig is"

“Ik kom van Tenerife”, vertelt Nauzet. “In de coronaperiode viel alles daar stil, het eiland is afhankelijk van toeristen en die kwamen niet meer. Mijn rekeningen bleven wel komen, dus ben ik naar Nederland gegaan om werk te zoeken. Steeds kon ik ergens drie maanden als flexkracht aan de slag en dan moest ik weer terug.

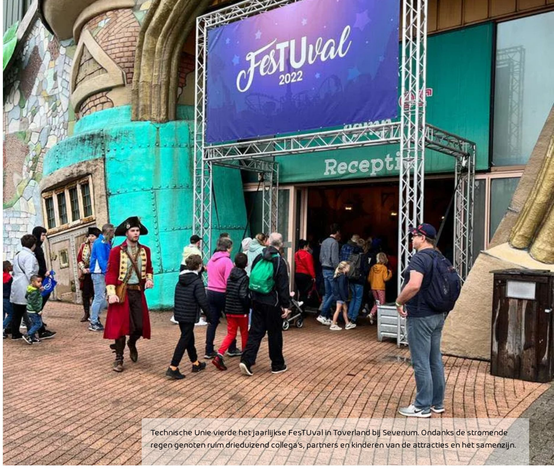
Uiteindelijk kwam ik via het uitzendbureau bij Technische Unie. Ik had het naar mijn zin, had inmiddels een huis en wilde graag doorgroeien. Al snel werd ik supervisor. In die periode gaf Technische Unie contracten uit aan flexkrachten. Toen heb ik gevraagd of ik ook bij Technische Unie in dienst kon komen en het antwoord was gelukkig ja.

Het werk is er niet door veranderd, maar het heeft me wel rust gegeven. Ik ben eindelijk op mijn plek. De teamleiders voelen voor mij als familie, zij helpen mij als het nodig is. Het werk vind ik leuk, ik hou van orders picken en rijden op de truck. Ik heb ook al verschillende certificaten kunnen halen. En als ik een huis heb gevonden dat dichterbij het werk is dan waar ik nu woon, dan ga ik Nederlands leren. Naar Tenerife ga ik nu alleen nog op vakantie.”

"Steeds kon ik ergens drie maanden als flexkracht aan de slag en dan moest ik weer terug"

Gezelligheid met collega's, klanten en leveranciers

In 2022 kon het weer: bijeenkomsten en vieringen in levenden lijve. Van Sinterklaas tot kerstborrel, van bedrijfsuitje tot verjaardagen, we konden het allemaal weer samen vieren. Ook beurzen en klantbijeenkomsten stonden gelukkig weer op het programma.



Technische Unie vierde het jaarlijkse FesTUval in Toverland bij Sevenum. Ondanks de stromende regen genoten rum drieduizend collega's, partners en kinderen van de attracties en het samenzijn.

Samen met Schneider Electric hostte Van Egmond Groep op 10 maart een succesvol Dutch Power event.

De TU-vestiging in Deventer bestond in 2022 maar liefst 100 jaar en dat werd natuurlijk gevierd met een groot personeelsfeest voor dit hele team.

De 'town hall meetings' konden bij Van Egmond Groep weer doorgaan: de halfjaarlijkse presentatie van Geert Laseur aan alle collega's over doelstellingen en de voortgang van grote projecten.

Collega's, klanten en leveranciers kwamen in mei bij elkaar voor de feestelijke opening van de nieuwe TU-vestiging in Alkmaar. Proost!

Voldoe jij aan de eisen rondom voedselveilig ontwerpen? Dat was de centrale vraag op het Kennisevent voedselveilig ontwerpen bij Van Egmond Groep, in samenwerking met Hemmink.

Natuurlijk was Van Egmond Groep geopend voor bezoekers tijdens de Open Bedrijvendag Doetinchem, op 23 en 24 september.

Dank u Sinterklaasje! Wat was het fijn om weer traditioneel met elkaar Sinterklaas te vieren in DC Strijen. In het echt zijn die blije koppies veel leuker!

De grootste varende beurs van Nederland ging gelukkig weer door: de TU Boot. Zes weken voer de TU Boot door Nederland met aan boord de nieuwste technologieën van leveranciers, en natuurlijk duizenden klanten die een kijkje kwamen nemen.

En aan het einde van het jaar was het weer tijd voor de kerstborrels... Collega's van alle VEG-vestigingen kwamen bij elkaar voor de kerstborrel 2022 met lekker stamppotbuffet.

“Een goed gesprek is 70 procent luisteren”

Hoe communiceren we met klanten? En doen we dat allemaal op dezelfde manier? Halen we eruit wat erin zit? Na alle veranderingen, intern en in de wereld, werd het weer tijd om in de spiegel te kijken. De binnendienst en buitendienst van Van Egmond Groep gingen op salestraining met focus op communicatie.

Marcel Zonneveld

Ger Sloos is als Commercieel Directeur verantwoordelijk voor de buitendienst, Marcel Zonneveld stuurt als Manager Front Office de binnendienst aan. Samen besloten ze trainingen te organiseren over telefonische communicatie, het omgaan met bezwaren, slechtnieuwsgesprekken en het creëren van commerciële kansen. Onder begeleiding van een trainingsbureau gingen de verkoopcollega’s aan de slag met intakegesprekken, meeluistersessies, DISC-analyses en rollenspellen.

Ger Sloos

Commercieel Directeur

Waarom wilden jullie deze trainingen?

Marcel: “Onze binnendienst zit op meerdere vestigingen en door overnames hebben de collega’s veel verschillende achtergronden. De meesten zijn nooit getraind, voor anderen was het alweer een tijd geleden. Daarnaast zitten we middenin een verandertraject waarbij we backoffice-taken weghalen bij de binnendienst, zodat zij zich ook proactief op de klanten kunnen gaan richten. Ook dat vraagt om goede communicatie.”

Ger: “Een andere reden is dat de markt na Covid erg is veranderd. Er is een tekort aan producten, prijzen zijn hoger... Hoe ga je om met klanten die daar boos over zijn? Nu doet iedereen dat vanuit het verleden op zijn eigen manier. Terwijl we daarin naar buiten eenduidig in willen zijn. Door iedereen te trainen kunnen we als professionals elke klant de juiste behandeling geven.”

“Door iedereen te trainen kunnen we als professionals elke klant de juiste behandeling geven”

Wat waren de eyeopeners van de training?

Ger: “Dé eyeopener was wat mij betreft: het belang van luisteren. Een earopener dus eigenlijk. Begrijp je wat er tegenover je gebeurt? Waar zit de pijn? Je moet iemand begrijpen voordat diegene jou begrijpt. En dat klinkt normaal maar dat is het niet voor iedereen. Sommigen beginnen een heel verhaal, terwijl de klant wil dat je geïnteresseerd in hem bent.”

Marcel: “De binnendienst heeft soms klanten aan de lijn die echt boos zijn. Op dat moment vertegenwoordig je Van Egmond Groep. Je moet je niet persoonlijk aangevallen voelen en in de verdediging gaan, maar goed luisteren en terugkoppelen wat je kunt betekenen. Ook als je geen antwoord hebt, kun je dat op een goede manier brengen. Overigens worden de persoonlijke contacten met de binnen- en buitendienst en onze chauffeurs door de klant enorm gewaardeerd.”

“Persoonlijke contacten worden enorm gewaardeerd”

Hoe gaan jullie dit verder brengen?

Marcel: “De vestigingsmanagers zijn getraind om met de binnendienst het natraject te doen. Zij gaan ermee verder, om te zorgen dat we het geleerde ook borgen en er resultaten uit gaan halen.”

Ger: “En ik ga datzelfde doen bij de buitendienst. Van de trainers krijg ik feedback en die neem ik mee in de PM-gesprekken. Wat ik merk is dat vertegenwoordigers er nu bewuster mee bezig zijn. Ze zien dat er in ze wordt geïnvesteerd, dat ze daar beter van worden en dat het werk daardoor makkelijker zal gaan.”

Marcel: “Zo’n training is uiteindelijk een cadeautje van Van Egmond Groep, het is aan iedereen om eruit te halen wat erin zit.”

Van Egmond Groep heeft Vitale Helden, Technische Unie heeft Ben Fit als vitaliteitsprogramma. Ook los van deze programma's werken beide organisaties aan een veilige en gezonde werkomgeving.

Uitdagend en inspirerend | Patty deed mee aan de suikerchallenge

Lees meer

Verkeerd tillen is verleden tijd! | Tiltrainingen bij Van Egmond Groep

Lees meer

Ook op kantoor een veilige werkplek | CK Amstelveen heeft weer een up-to-date RI&E

Lees meer

Even lekker bijtanken | Summerschool in het teken van 'Fit voor je werk'

Lees meer

Allemaal vitaal! | De blijvende impact van Vitale Helden

Lees meer

“Meer aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting”

Dat we risico’s inventariseren in de DC’s en OP’s klinkt volkomen logisch, maar dat we dit ook doen in kantooromgevingen? Dat weten misschien niet veel mensen. Terwijl het ook daar gewoon moet, aldus HR Adviseur Coranne Top en Arbocoördinator René Grob. Afgelopen jaar was het centraal kantoor in Amstelveen aan de beurt.

“Natuurlijk zijn de veiligheids- en gezondheidsrisico’s in een kantooromgeving compleet anders dan in de logistiek,” vertelt Coranne. “Bij een kantoor denk je niet direct aan een onveilige werkomgeving. Toch moeten we ook daar rekening houden met de veiligheid en gezondheid van de mensen die er werken. Bijvoorbeeld als het gaat om ergonomie, psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en plaatsonafhankelijk werken (POW).”

“Voor elk knelpunt hebben we gekeken hoe het risico beperkt of het probleem opgelost kan worden"

Coranne Top
HR Adviseur

Actueel, compleet en getoetst

Een Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) is een verplicht onderdeel van de Arbowet, maar heeft geen houdbaarheidsdatum. “Wel moet een RI&E altijd actueel, compleet en getoetst zijn,” vertelt René. “De vorige RI&E is de afgelopen tien jaar steeds geactualiseerd en aangevuld. Nu was het tijd om de RI&E volledig te vernieuwen, om onderwerpen als PSA en POW meer aandacht te geven.”

“Een RI&E is nooit af, we moeten het samen compleet en actueel houden"

René Grob
Arbocoördinator

Externe ondersteuning

Op de logistieke locaties doet René de inventarisaties zelf. “Maar omdat het Centraal Kantoor een compleet andere werkomgeving is, hebben we een externe expert ingeschakeld om ons te helpen bij het opstellen van de nieuwe RI&E.” Het bedrijf Ergovisie nam de handschoen op en bracht samen met Coranne en René de omstandigheden in kaart.

Audit op locatie

Na het overleggen van alle documenten kwam Ergovisie naar Amstelveen voor een audit op locatie. René: “Zij heeft gesproken met een diverse groep collega’s en met de OR. Met Facility heeft ze een technische rondgang door het pand gemaakt om te bekijken of we voldoen aan de Arbowet. Ze lette bijvoorbeeld op ergonomie en de staat en inrichting van het pand. Denk aan brandblussers, nooduitgangen, vluchtwegen, noodverlichting en ga zo maar door.”

Risico’s beleggen

“Samen zijn we de potentiële risico’s nagelopen en daarna heeft Ergovisie op basis van alle informatie een inventarisatierapport opgesteld,” vervolgt Coranne. “Voor de verschillende risico’s zijn maatregelverantwoordelijken benoemd. Deze probleemeigenaren zijn geïnformeerd over wat we hebben geconstateerd en hoe we de gesignaleerde knelpunten kunnen oplossen of de risico’s zo veel mogelijk kunnen beperken.”

Nooit af

Als het Plan van Aanpak klaar is, wordt het getoetst door een onafhankelijke derde. “Dat is een gecertificeerde arbodeskundige,” licht René toe. “Na de toetsing beoordeelt de OR het Plan van Aanpak. Geven die akkoord, dan publiceren we de RI&E en kan het werk beginnen. Een RI&E is nooit echt af. We moeten er samen voor zorgen dat we haar compleet en actueel houden!”

“Straks zijn we allemaal vitale helden”

Als onderdeel van het vitaliteitsprogramma ‘Vitale Helden’ daagde Van Egmond Groep haar medewerkers afgelopen december uit om een week lang zo weinig mogelijk (toegevoegde) suikers te eten.

Het doel van deze suikerchallenge? Collega’s bewust maken van het schadelijke effect van te veel suiker. Maar ook: anderen inspireren en motiveren. Patty Lenderink, voorraadbeheerder op de afdeling Inkoop bij Van Egmond Groep, vertelt over haar suikervrije week.

Was jij al bewust bezig met je voeding?

Patty: “Ik weet dat ik op bepaalde voeding niet heel erg goed reageer. Van suiker en gluten krijg ik hoofdpijn en word ik enorm moe. Daarom begon ik een paar jaar geleden wat voedingssupplementen weg te laten uit mijn voedingspatroon. In eerste instantie heel rigoureus, maar dat werkte niet. Toen ging ik het stap voor stap doen. Eerst liet ik gluten achterwege, vervolgens minderde ik met suiker, daarna met vlees. Nu eet ik alles wel weer, maar met mate. Als ik te veel eet, krijg ik weer klachten. Om dat te voorkomen, let ik goed op wat ik binnenkrijg.”

Je eet dus al weinig suiker, waarom wilde je dan toch meedoen met deze challenge?

Patty: “Ik eet voornamelijk glutenvrij. Maar het nadeel is dat glutenvrije voedingsmiddelen vaak extra veel suiker bevatten. Ter compensatie van de soms wat flauwe smaak. Op beide reageer ik minder goed, dus dat is niet altijd de beste combinatie. Ik was dan ook vooral benieuwd naar tips over glutenvrije producten die wél – zo goed als – suikervrij zijn. Maar ook zocht ik tips voor nieuwe recepten. Daarnaast leek het me gewoon heel leuk om dit samen met collega’s te doen en elkaar zo te inspireren om gezonder te gaan eten.”

Wat hield de suikerchallenge precies in?

Patty: “Vooraf ontvingen we vanuit Seppworks een inspiratiemagazine met tips en recepten. Tijdens de week zelf werd er elke dag een motiverende video gedeeld met uitleg over wat suikers met je doen, waar je op moet letten in de supermarkt, wat goede vervangers zijn. Plus wat de positieve effecten op je lichaam en geest zijn als je het laat staan. De Seppworks-begeleiders wakkerden discussies aan, beantwoordden vragen en gaven tips. Ook kon je recepten en ervaringen delen met collega’s. Dat was wat ikzelf het leukst vond. Je doet zo’n challenge niet alleen, maar stimuleert elkaar écht. Dat vond ik een enorme toegevoegde waarde.”

Wat vind je ervan dat Van Egmond dit vitaliteitsprogramma aanbiedt?

Patty: “Ik vind het vitaliteitsprogramma een erg positief en mooi initiatief van Van Egmond. Het is leuk dat er zoveel animo is binnen het bedrijf. Dat je het samen doet, maakt het ook zoveel makkelijker. Deze challenge was leuk, net als de stappenchallenge die we hebben gehad. Verder worden er ook workshops georganiseerd. Je bepaalt zelf waar je aan meedoet. Verschillende onderdelen komen aan bod: werk, privé, voeding, mindset. Die onderdelen samen maken van ons allemaal echte vitale helden.”

Een welverdiende pitstop

Lekker een dag afschakelen van het werk en jezelf onderdompelen in een interessant en relevant thema, samen met een groep collega's. Dat is de Summerschool, al jaren een zomerse traditie bij Technische Unie. Tot corona kwam natuurlijk. In de zomer van 2022 kon het gelukkig weer, vertelt organisator en opleidingsadviseur Jessica Blom. Thema: Fit voor je werk.

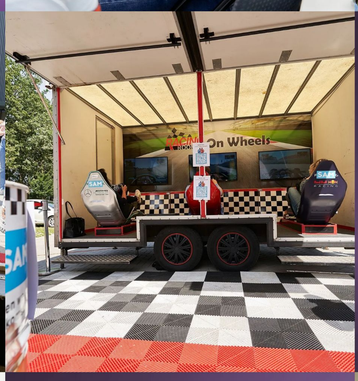
"Voor het eerst sinds 2019 konden we weer een Summerschool organiseren", begint Jessica. "Elkaar weer ontmoeten was in die periode belangrijk. Tegelijk speelde de vraag: hoe gaat het met iedereen na die intensieve coronatijd? Hoe gaat het met thuiswerken, kan iedereen werk en privé een beetje scheiden? Daarom hebben we 'Fit voor je werk' als thema gekozen, in samenwerking met Sam Werkt."

Sam Werkt

Technische Unie is lid van de Stichting Duurzame Inzetbaarheid Technische Groothandel (SDITG). Deze stichting heeft het platform Sam Werkt ontwikkeld om duurzame inzetbaarheid in de branche te bevorderen.

Sterk in je werk

"Daarom hebben we Sam Werkt gevraagd een aantal workshops te verzorgen tijdens de Summerschool", zegt Jessica. "Zoals de workshop 'Je echte leeftijd', waarin je onderzoekt of je metabolische leeftijd past bij je leeftijd in jaren. En de workshop 'Sterk in je werk', over de toekomst van je werk en welke rol je daarin voor jezelf ziet."



Pitstop

Sam Werkt kwam daarnaast met een unieke actie: een trailer met drie racesimulatoren waarin alle deelnemers twee rondjes 'Zandvoort' konden racen. Dat ging sommigen beter af dan anderen maar de boodschap was duidelijk: een pitstop heeft iedereen wel eens nodig!

DC Alphen

Nieuw dit jaar was dat de Summerschool naast drie dagen in Utrecht ook een dag in DC Alphen is georganiseerd.

"We hebben zo geprobeerd de Summerschool voor een grotere groep medewerkers toegankelijk te maken", vertelt Jessica. "Naast een rondje racen in de simulator konden de collega's bij de HR-tafel in gesprek over alles wat met fitheid te maken heeft. Veertig collega's hebben gebruik gemaakt van de Summerschool op locatie, een succes voor deze eerste editie. Ook in 2023 zullen we proberen zoveel mogelijk mensen de gelegenheid te geven om deel te nemen."

Duurzame inzetbaarheid verder op de kaart gezet

116

Mogelijkmakers deelgenomen aan Summerschool

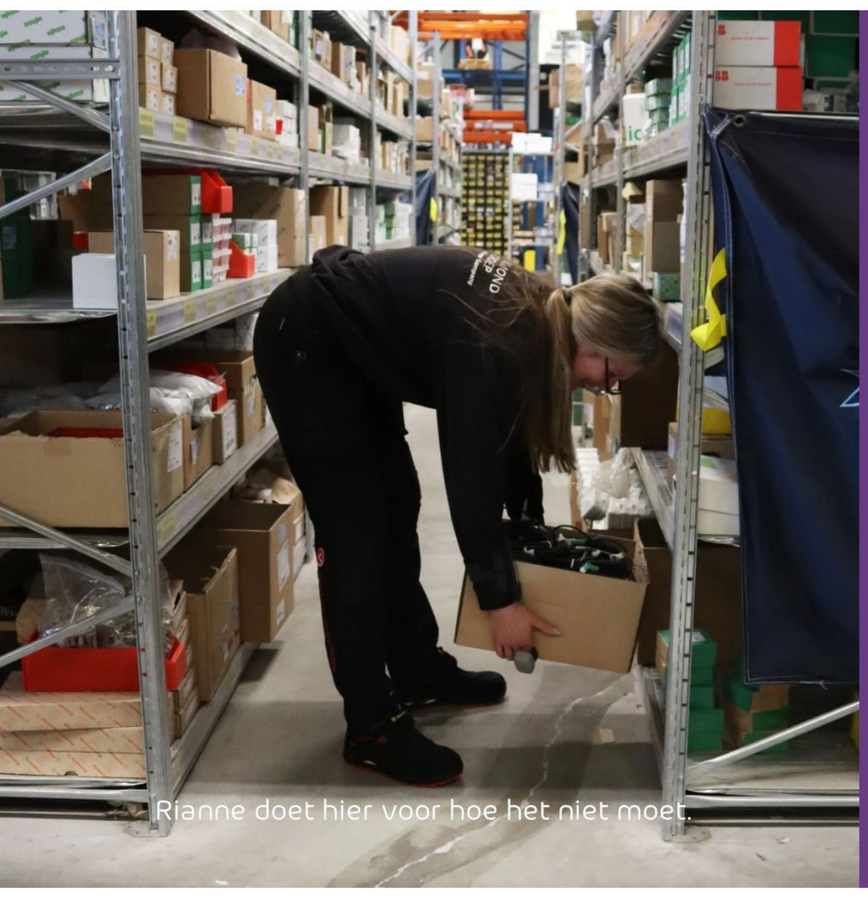
Verkeerd tillen is verleden tijd

Dagelijks zet ze meer dan 12000 stappen en somt tilt ze tot wel 1000 kilo op een dag.

Met het orderpicken, wegzetten en inpakken van artikelen is Rianne Bresser hele dagen lichamelijk bezig. Een juiste houding is dus erg belangrijk. Rianne volgde daarom afgelopen september de tiltechniektraining bij Van Egmond Groep. We spraken haar over haar ervaring.

Wat houdt jouw werk precies in?

"Ik ben dagelijks bezig met het orderpicken en wegzetten van artikelen. Ik loop, til of buk om de artikelen in en uit de schappen te krijgen. We doen al dit werk handmatig, dus je kunt je voorstellen dat dit soms wel wat vergt van je lichaam. Heb je pech, dan ligt iets bijvoorbeeld helemaal onderin en achteraan. Dan moet je bukken en eerst van alles wegduwen om erbij te komen. Toch vind ik juist die lichamelijke arbeid het leukste aan mijn baan. Orderpicken en wegzetten is echt mijn ding. Maar een goede lichamelijke conditie is dus wel belangrijk."



Rianne doet hier voor hoe het niet moet.

Heb jij lichamelijk last van je werk?

"Ik persoonlijk niet. Ik hoor soms wel dat collega's klachten krijgen. Zowel mannen als vrouwen. Mijn man heeft hetzelfde werk gedaan en was een van de weinige mannen die zware karren kon tillen. Hij had daardoor af en toe wel last van zijn rug. Ikzelf echt nooit. Ik kan weleens spierpijn hebben door langdurig iets te doen wat ik normaal niet doe, maar rugpijn zoals hij dat soms heeft, ken ik niet."

Rianne doet hier voor hoe het niet moet.

Jij bent dus gewoon topfit!

"Ja klopt. Bij het orderpicken en wegzetten, loop ik zo'n 10 tot 12 kilometer per dag, 3 dagen per week. Je voeten, enkels en kuiten worden wel flink belast. In het begin heeft iedereen dan ook spierpijn, je lichaam moet echt wennen. Maar als je het goed doet, hoef je echt niet meer te fitnessen. Mijn lijf is in topconditie. Dat is ook het mooie van dit werk, voor je algehele conditie is het super. Voorlopig ga ik nog lekker zo door."

Rianne doet hier voor hoe het wél moet.

Heeft dat te maken met jouw tiltechniek?

"Volgens de dame die ons lesgaf, heb ik van nature een goede tilhouding. Geen idee waar dat vandaan komt, maar ik doe het dus goed. Je moet ook echt wel letten op wat je doet. Goed nadenken over welke je houding je aanneemt. Of het nu om een zwaar of licht artikel gaat, je kunt niet zomaar klakkeloos dingen pakken. Een verkeerde beweging en het kan al fout gaan."

Rianne doet hier voor hoe het wél moet.

Hoe was de tiltechniektraining opgebouwd?

"We zaten in een groepje van zo'n 5-6 personen in een van onze kantoren. De training bestond uit theorie en praktijk. Tijdens het theoriegedeelte leerde je meer over hoe je rug in elkaar zit, wat lichamelijke gevolgen zijn van verkeerd tillen etc. Na de theorie gingen we de hal in om alles in de praktijk te brengen. Ook was er gelegenheid tot vragen. Het was allemaal goed opgebouwd. Voor mij was het een mooie opfriscursus."

VEILIG & GEZOND

“Wandelen is laagdrempelig en kost niets”

Bewegen, voeding, werk-privé balans en persoonlijk leiderschap: het zit allemaal in het programma Vitale Helden van Van Egmond Groep. Het programma startte afgelopen jaar, met de ongezonde coronatijd nog vers in het geheugen.

“We wilden na corona graag weten hoe iedereen er bij zat én aan de slag met duurzame inzetbaarheid”, vertelt HR Manager Maaike Harbers. “Met hulp van de personeelsvereniging hebben we een partij gezocht die ons daarbij kon helpen. Zij hebben samen met een werkgroep, met input van verschillende afdelingen, een mooi programma opgezet. Dat werd Vitale Helden.”

Kick-off

Door het jaar heen vonden activiteiten plaats op het gebied van bewegen, voeding en mentale gezondheid. Te beginnen met een groot startevenement. “We wilden het graag persoonlijk maken”, zegt Maaike. “Dus hebben we de kick-off samen gedaan met Seppworks, dat Vitale Helden begeleidt, en Active Living, dat het PMO uitvoert. Onder het motto: dit zijn de mensen die het gaan doen!” En dit gingen ze doen:

"Vitaliteit is beter bespreekbaar geworden, het bewustzijn is gegroeid"

Maaike Harbers
HR Manager Van Egmond Groep

Wandelchallenge

“Hier was de uitdaging om elke dag te bewegen. We hadden daar ook prijzen aan gekoppeld. Sommigen wandelden in de pauze samen, anderen alleen. Mensen hielden hun activiteiten bij en deelden die ook met elkaar. Uiteindelijk hebben hier 123 collega’s aan meegedaan. Sommigen wandelden nog steeds in de pauze. Het is laagdrempelig en het kost niets.”

Preventief Medisch Onderzoek

“Het PMO stond al gepland. Zo’n PMO is altijd vrijwillig en anoniem en een goede graadmeter voor hoe het met je gaat. Als uit het onderzoek kwam dat je een risico-bmi had, dan kon je – ook vrijwillig – een vervolgtraject in dat wordt vergoed door de zorgverzekeraar.”

Leiderschap

“We hebben 73 collega’s getraind op vitaal leiderschap en 50 collega’s op persoonlijk leiderschap.”

Heldenbreaks

“We hadden ook minder succesvolle activiteiten en daar was Heldenbreaks er een van. Het hield in dat er af en toe mensen langs kwamen op kantoor om je even te laten staan. Dat was te ver uit de comfort zone voor veel collega’s. Het mooie is: als je iPhone zegt dat het tijd is om te bewegen doe je het wel. Dus daar laten we het maar bij!”

Suikerchallenge

“Dit was wel een groot succes. Dertig collega’s zijn de uitdaging aangegaan om zo min mogelijk suiker te eten. Zij hebben dit echt samen gedaan door elkaar te inspireren en te motiveren.”

Werk-privé

“We hebben een learn&lunch georganiseerd over de werk-privé balans. Omdat je mentale gezondheid net zo belangrijk is voor je duurzame inzetbaarheid als je fysieke gezondheid.”

Niet alles is gelukt. De geplande kookworkshop is niet doorgegaan en voor de stoppen-met-roken-challenge kwam maar één aanmelding. Maar andere dingen werken juist langer door: “Veel collega’s wandelen nog steeds, en de afdeling PIM heeft een pingpongtafel neergezet”, zegt Maaike. “Vitaliteit is beter bespreekbaar geworden en de bewustwording is gegroeid.”

Impact in 2022:

123
deelnemers aan de stappenchallenge

30
deelnemers aan de suikerchallenge

123
collega’s getraind op vitaal of persoonlijk leiderschap

- Bijdrage aan de daling van het verzuim van 10% naar 5%
- Bewustwording rondom vitaliteit
- Collega’s nemen zelf initiatieven om gezonder te leven
- Werkplezier vergroot

Van digitale ontwikkelingen tot groei en professionalisering: Technische Unie en Van Egmond Groep hebben in 2022 niet bepaald stilgezeten. Welke impact dat heeft gehad, lees je hier.

De klant kennen, herkennen en erkennen | Nieuw telefoon- en klantsysteem voor Technische Unie

Lees meer

Onze belofte aan de klant | Orderfulfilment TU in 2022 bijna geheel geïmplementeerd

Lees meer

Ruimte voor DC's Alphen en Strijen | TU nam DC Eikenlaan in gebruik

Lees meer

En er was licht! | Nieuwe huisvesting voor de INDA

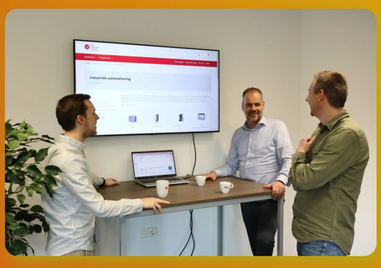
Lees meer

“Samenstelling om trots op te zijn” | Nieuw bloed voor OR Van Egmond Groep

Lees meer

Herkenbaar en benaderbaar | Nieuwe leden én voorzitter voor OR van TU

Lees meer



Open en eerlijk samenwerken | De groei en ontwikkeling van Marketing en PIM

Lees meer

Van stroeve start naar toonaangevend systeem

Hoe mooi zou het zijn als wij, met elkaar, de klant écht centraal kunnen zetten. Onze commerciële klanten. Maar ook onze leveranciers. En elkáár. Met als doel het beste resultaat: een dik tevreden klant, leverancier of collega. Vanuit deze wens introduceerde Technische Unie 'Klant centraal'. Binnen een half jaar is een nieuw telefoon- en klantsysteem live gezet.

Telefoontoestellen verdwenen uit het balie- en kantoorbeeld. Daarvoor in de plaats kwamen koptelefoons en draadloze toestellen. Passend bij een nieuwe, moderne bereikbaarheidsoplossing van Microsoft Teams. Mogelijkmakers werden verbonden over de grenzen van disciplines en afdelingen.

Korte tijd

"Daarnaast gaat met een nieuwe telefoon- en CRM-klantsysteem een langgekoesterde droom in vervulling", vertelt Niels Besse, Business Process Owner. "Na een stroeve start, met de nodige bijsturing, mogen we best trots terugkijken op wat we met elkaar hebben bereikt in korte tijd. Vanuit rapportage en klantfeedback verbeteren we de telefonische klantbeleving en we kunnen nog op veel manieren doorontwikkelen. Dan hebben we een toonaangevende, duurzame, alles-in-één oplossing die ons gaat ondersteunen om de klant te kennen, herkennen en erkennen."

Voortrekkersrol

Collega's van verschillende disciplines, waaronder Inkoop en Verkoop, zijn vroegtijdig betrokken bij het project en de trainingen voor Klant centraal. Het projectteam bereidde al in een vroeg stadium de aanpak voor, om de verandering zo soepel mogelijk te laten verlopen. De gefaseerde, ambitieuze en compacte uitrol heeft de organisatie echter niet onberoerd gelaten. Dit gold in het bijzonder voor de afdelingen met een voortrekkersrol. Voor telefonie was dit Inkoop, voor CRM nam verkoopcluster 3 de pilot voor zijn rekening.

"Het wordt ons steeds duidelijker wat de grote voordelen zijn"

Peter Könemann, Senior Productmanager, Inkoop Handelsgroep

Bij Inkoop startten de voorbereidende sessies in april 2022, net als de trainingen voor key-users van zowel de Handelsgroep als andere productgroepen. Op basis van hun ervaringen werd de training fijngeslepen voor de volgende groep: alle gebruikers binnen Inkoop.

Peter: "Binnen Inkoop gingen wij als Handelsgroep op 10 mei als eerste live. De keuze was logisch: mocht het niet meteen goed gaan dan was het afbreukrisico bij ons kleiner dan bij andere productgroepen. De ondersteuning was er echter niet minder om. Iedereen stond paraat: ons team, key-users, projectleden. Ook vanuit de implementatiepartner was support aanwezig. Zoals het vaak gaat bij een livegang: de eerste dagen ging alles op rolletjes, daarna popten pas de issues op.

Het projectteam gebruikte de maand mei om, op basis van de ervaringen van de Handelsgroep, met deze issues aan de slag te gaan. Begin juni ging heel Inkoop over, kort daarna het hele Centraal Kantoor. Ervaring met de werking van belgroepen nam snel toe.

Zeker aan het begin was het wennen, maar er was veel bereidheid om elkaar te helpen en van elkaar te leren. Ook zagen we steeds meer de voordelen. Zo komen de commerciële vragen, waarbij een artikelnummer is ingevoerd, automatisch bij de juiste productgroep terecht. Een ander mooi voorbeeld was de Inkoopdag in november. Op die dag zorgen altijd drie collega's voor de bereikbaarheid van Inkoop voor de verkoopkantoren en leveranciers. Dankzij het nieuwe systeem konden zij alle telefoontjes veel gemakkelijker opvangen. Zo zet je elkaar centraal."

"Met nieuwe mogelijkheden komen we samen verder voor de klant"

Frank Beers, Commercieel Specialist Sanitair, Verkoopkantoor Ede

Het was geen gemakkelijke taak om als eerste verkoopcluster in de nieuwe wereld te stappen. Met training en werkinstructies kon men de knoppen bedienen, maar de verandering in werkwijze had een grote impact. De pilot in Amersfoort, Ede en Arnhem bracht in ieder geval veel inzicht hoe het voor andere clusters soepeler kon.

Frank: "Het is nog steeds wennen en we doen ons best om ons de nieuwe, uniforme werkwijze eigen te maken. Leren doe je het beste door te doen, het zelf uit te zoeken, elkaar vragen te stellen en te helpen. En vooral, door te spelen met de nieuwe mogelijkheden die we nu voorhanden hebben. We kunnen zoveel meer voor de klant!

Iedereen die in het nieuwe systeem een klant oproept kan alle relevante informatie en contactmomenten zien. Deze laatste worden in de tijdslijn getoond. Ook mails, orderinformatie en gerelateerde taken zijn inzichtelijk.

Een taak helpt om bij een klant tijdig terug te komen op een vraag of een hulpvraag te stellen aan een collega. Voor de meer complexe vraagstukken of een offerteaanvraag kunnen we een case aanmaken. Voor mij als commercieel specialist heeft dit veel meerwaarde. Ik kan vanuit de case alle acties uitzetten en alle benodigde input die ik ontvang, van andere afdelingen of leveranciers, bundelen en makkelijk terugvinden. Dit is niet alleen efficiënt. Het is ook handig voor mij én voor mijn collega's. En uiteindelijk voor een correcte en snelle afhandeling richting onze klant."

Order Fulfilment: onze belofte aan de klant

Als we samen impact willen maken voor de klant (toonaangevend!), dan moeten we onze processen zo inrichten dat we onze belofte aan de klant kunnen nakomen en dat dit soepel, transparant en efficiënt gebeurt. Dit maken we mogelijk met het nieuwe Orderfulfilment systeem, dat in 2022 grotendeels is geïmplementeerd.

Het proces van Orderfulfilment is niet nieuw binnen Technische Unie. Maar de grenzen van het systeem waren bereikt waar het gaat om servicedifferentiatie: het leveren van verschillende diensten aan verschillende soorten klanten. Bovendien heeft de klant behoefte om precies te weten wat hij kan verwachten: of de artikelen beschikbaar zijn, wat de levertijd is en wat de servicemogelijkheden zijn, bijvoorbeeld qua levering.

Kronkelige weg

In onze digitale en business transformatie stond het jaar 2022 in het teken van de gefaseerde implementatie van ons nieuwe Orderfulfilment systeem. Een kronkelige weg met mooie mijlpalen en soms tegenslag. Een weg die ons ook veel kennis heeft opgeleverd. Met veel betrokken en gemotiveerde collega's op en langs de weg om het project steeds een stukje verder te helpen. We blikken met een aantal van hen terug op het jaar 2022.

Klik op de plusjes om hun verhalen te lezen!

Samen zijn we er in geslaagd om eind 2022 95% van onze artikelen in het nieuwe orderfulfilment systeem te hebben

Luc Perebooms, Orderfulfilment Lead

Januari 2022
mini pilot 30 artikelen

Technische mijlpaal vóór de jaarwisseling: alle koppelingen gereed

februari 2022
Nieuw pakbon live

Januari 2022
Luisteren naar de klant leidt tot aangepaste pakbon en de introductie van de 'naleverbon'.

April 2022
grote pilot 300 artikelen

Mei 2022
Succesvolle eerste livegang met artikelen Handelsgroep

Juni 2022
Draad & kabel live

Juli 2022
Transformatie TU event 'de zomer door met frisse energie'

Er is heel wat aan vooraf gegaan voordat we de 'Wegwijzer Verkoopprocessen' gereed hadden

Henk-Jan Koeman, Projectcoördinator IT Verkoop

Eind augustus 2022
Licht en Elektrotechniek live

We zijn over de helft!

1 september 2022
Aranka stapt in als transformatie coördinator

"Ik greep de kans aan om impact te kunnen maken in mijn cluster en collega's door de veranderingen heen te loodsen

Aranka Koene, Transformatie Coördinator

September 2022
Sanitair live

Oktober 2022
Productie (Unit 63) over naar de nieuwe systemen Artikelgroep CV live Inkoop Groep (SIG) live

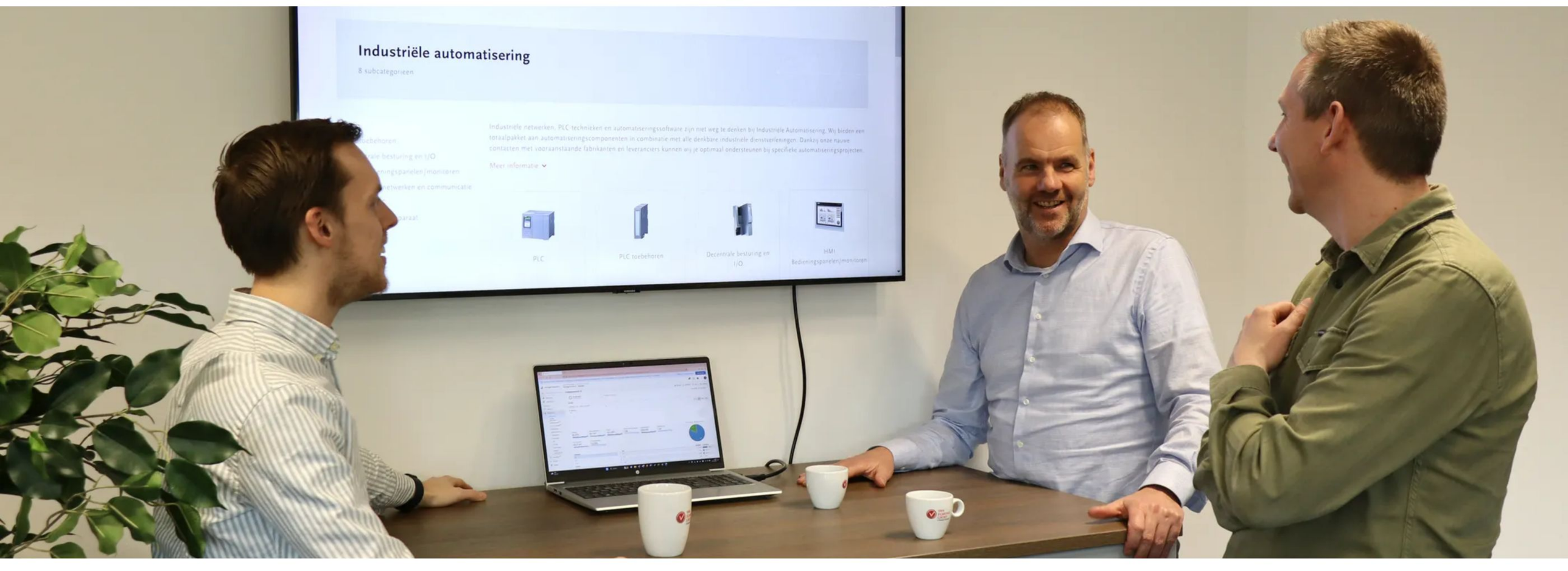
November 2022
Migratie zonnepanelen en warmtepompen. 50ste livegang Transformatie TU!

Eind 2022 90% van alle artikelen overgezet!

December 2022
Nieuwe servers geplaatst voor betere performance

“Afdelingen versterken elkaar voor collega’s en klanten”

In de afgelopen jaren hebben de afdelingen PIM en Marketing bij Van Egmond Groep groei en ontwikkeling doorgemaakt. Hans de Croon, directeur Business Development & Marketing, vertelt graag meer over deze ontwikkeling, het belang hiervan en wat dit heeft opgeleverd.



Waar kwam de behoefte voor de ontwikkeling vandaan?

“We kijken altijd vanuit het oogpunt van de klant. Hierbij bedenken we ons altijd hoe wij kunnen verbeteren en de klant nog beter kunnen faciliteren met de juiste mogelijkheden en informatie. De samenhang tussen PIM, marketing en E-commerce is hiervoor belangrijk. We wilden onze data verbeteren en ook de manier waarop hiermee gewerkt werd. Het automatiseren van werkzaamheden met de kennis en ervaring binnen ons team was hierbij een uitgangspunt, maar we wilden verder ontwikkelen.”

“Dankzij de inzichten kunnen de afdelingen elkaar beter ondersteunen”

Hoe zijn de afdelingen gaan groeien?

“Onze PIM-afdeling bestond aan het begin van de ontwikkelingen uit slechts één persoon. Naarmate wij beter inzagen dat we bij PIM meer kunnen doen dan het verwerken van stamdata, zijn we deze afdeling gaan uitbreiden. Zo bestaat de afdeling nu uit vier collega’s die zich dagelijks bezig houden met de productdata en bijbehorende digitale assets volledig, accuraat en actueel te krijgen en houden.”

En hoe zien de ontwikkelingen bij de marketingafdeling eruit?

“We kijken altijd vanuit het oogpunt van de klant. Hierbij bedenken we ons altijd hoe wij kunnen verbeteren en de klant nog beter kunnen faciliteren”

“Een aantal jaar geleden is onze marketingfunctie een afdeling geworden. Voorheen viel deze samen met E-commerce. We zijn de werkzaamheden gaan professionaliseren en uitbreiden. Eerst was er hulp vanuit een externe partij en nu zijn we met twee fulltime marketingcollega’s. Bij de ontwikkelingen die we doormaken vanuit het oogpunt van de klant, hoort ook dat onze marketing hierop afgestemd werd. We zijn bijvoorbeeld nog beter gaan kijken naar de customer journey en de gerichte inzet van marketingmiddelen.”

Wat heeft dit opgeleverd voor de andere collega’s?

“Het leuke is dat vanuit de inzichten die we hebben gekregen, de afdelingen elkaar nu meer en beter kunnen ondersteunen. Zo helpt PIM de organisatie met data; marketing verwijst daar dan weer naar in campagnes. E-commerce biedt het platform, in de vorm van onze Portal, waarop alles vervolgens samenkomt voor collega’s en klanten.”

“De samenwerking tussen afdelingen is hierbij erg belangrijk. Werkprocessen en -afspraken worden niet alleen binnen teams en afdelingen afgestemd, maar ook op basis van de wensen van andere afdelingen. Dit resulteert in een open en eerlijke manier van samenwerken die ons allemaal versterkt.”

Zijn er andere positieve effecten van deze ontwikkeling?

“Zeker! We merken dat veel leveranciers graag met ons willen samenwerken. Zo ziet Schneider Electric ons, vanwege de goede samenwerking tussen E-commerce, PIM en marketing en de bereikte resultaten, als één van de eerste partners in de wereld als ‘Leader’ binnen hun BOPP (Best Online Partner Program). Daaruit blijkt voor ons het vertrouwen van fabrikanten in onze werkwijze en het positieve effect van de ontwikkelingen.”

Lucht voor DC's Alphen en Strijen

In mei 2022 dokte de eerste truck met artikelen aan in 'DCE': het derde distributiecentrum van Technische Unie aan de Eikenlaan in Alphen aan den Rijn, om de hoek bij het DC aan de Bedrijfsweg. Dankzij dit derde DC is in de andere DC's weer de hoognodige ruimte ontstaan.

Het klinkt misschien simpel: DC opknappen, spullen verhuizen en klaar. De realiteit is natuurlijk anders, daar kan projectleider Ron Kars over meepraten. Want welke assortimenten plaats je in het nieuwe DC? Hoe pakt dat uit voor de andere DC's en voor de logistiek van leveranciers? Het leggen van de puzzel nam even tijd in beslag, blikt Ron terug. Maar eerst: waarom een extra DC?

Vol

"DC Strijen lag vol en had zelfs spullen liggen op zes externe locaties", vertelt Ron. "Dat komt onder meer door zonnepanelen. Die komen met containers tegelijk binnen, dus dat vraagt veel ruimte. DC Alphen begon ook vol te raken met voorraad, als gevolg van de verstoorde supply chain. Dus zijn we gaan zoeken naar een locatie die van beide DC's assortimenten kon overnemen."

Opknapbeurt

Die locatie werd het voormalige DC van Hoogvliet aan de Eikenlaan in Alphen. Het pand moest wel nodig een opknapbeurt hebben. "Nieuwe deklaag op de vloeren, nieuwe verlichting, diverse verbouwingen, achterstallig onderhoud aan dockdeuren, sprinkler en elektra, schilderen," somt Ron op. "Daarna inrichten met stellingen, kantoren, koffiecorners, entree, rijpaden en looppaden, netwerkaansluitingen... en zo kan ik nog even doorgaan."

Meeverhuizen

En dan de mensen. Een aantal Mogelijkmakers meldde zich spontaan om 'mee te verhuizen' naar DC Eikenlaan. Zij gingen in mei in een nog vrijwel leeg DC aan de slag, samen met operationeel manager Marcel Oudshoorn. Al snel gevolgd door een unitleider, twee teamleiders en een collega van de interne dienst. Naarmate de stellingen zich vulden, gingen meer collega's naar DC Eikenlaan.

Doosachtigen

En hoe zat het nou met die complexe assortimentenpuzzel? Die had te maken met logistieke uitdagingen tussen de drie DC's en de verdeling van grote en kleinere artikelen, met bijbehorende handling. Die puzzel is na het afwegen van diverse scenario's inmiddels gelegd.

"In DCE staan nu vooral 'doosachtigen', deels uit Strijen en deels uit DC Alphen", zegt Ron. "Er staat ook een deel van de warmtepompen. Voor zonnepanelen gebruiken we DCE nog als buffer, want uiteindelijk is de bedoeling dat alle zonnepanelen weer in DC5 worden opgeslagen. In Strijen behoren inmiddels alle externe locaties tot het verleden. En in Alphen is ruimte ontstaan om te schuiven, want in Alphen gaan we verbouwen. Maar bovenal zit daar nu lucht in het reguliere proces, de Aankomstenvloer loopt niet meer vol. Logistiek is ook alles ingeregeld. We houden de volumes goed in de gaten en als het moet passen we de processen aan."

27.000 m2
vloeroppervlak (inclusief vide)

23.500
extra europalletplaatsen

0
Externe locaties voor DC Strijen

Lucht in het reguliere proces voor DC Alphen

Controle over voorraad 100% terug

Conclusie: Kwaliteitswinst!

“Werkvoorbereiders hebben nu het mooiste uitzicht”

Omdat Van Egmond Groep in Doetinchem aardig uit zijn jasje groeide, begon de groep in april 2022 met de bouw van een nieuw pand. De werkvoorbereiders van ‘de INDA’ zitten er inmiddels warmpjes bij met als grote bonus: daglicht.

Tot voor kort zaten de groothandel, de industriële automatisering (INDA) en het kenniscentrum samen in het pand aan de Expeditieweg in Doetinchem. “Dat ging niet meer,” vertelt kwaliteits- en procesmanager Martin Kappers. “Het magazijn was overvol, onze efficiëntie kwam onder druk te staan en het aantal fouten nam toe. De oplossing zat in een Autostore-systeem: een gerobotiseerde opslag- en orderverzameloplossing.”

Nieuwe locatie

Voor dat systeem was wel ruimte nodig, en om die te creëren ging men op zoek naar een nieuwe locatie voor de INDA. “Er was nog een kavel vrij aan de Logistiekweg 10”, vertelt Martin. “Samen met de grondeigenaar hebben we volgens ons Plan van Eisen een bedrijfspand laten bouwen. De medewerkers beslisten mee over de inrichting en de people- en workflow. Net voor kerst hebben we de hal in bedrijf genomen. Vervolgens konden we in het pand aan de Expeditieweg beginnen met de voorbereidingen voor het Autostore-systeem.”

“Medewerkers beslisten mee over inrichting en people- en workflow”

Volgens planning

Begin 2023 nam INDA naast de bedrijfshal ook de kantoren in gebruik. Martin: “Met slechts een week uitloop op de originele planning. Daar heeft de bouw echt haar stinkende best voor gedaan door op tijd te bestellen en bovenop de planning te blijven zitten. We hebben onze mensen gevraagd om samen op een zaterdagochtend te komen verhuizen. Daar is massaal gehoor aan gegeven. We begonnen om acht uur en om twee uur ’s middags waren we klaar.”

“Samen op zaterdagochtend verhuisd”

Schitterend uitzicht

Om aan de nieuwe omgeving te wennen, kregen alle werkvoorbereiders van de INDA een presentje van directeur Geert Laseur. “Zij hebben de afgelopen drie jaar in een ruimte zonder direct daglicht gezeten,” licht Martin lachend toe. “Nu zitten ze op een van de mooiste plekken die we in dit pand te vergeven hebben, aan plafondhoge ramen met een schitterend uitzicht. Dan kun je wel een zonnebril gebruiken!”

“Nu zitten ze op een van de mooiste plekken die we in dit pand te vergeven hebben!”

“Dit bedrijf gaat zo veel verder dan je eigen afdeling”

Zichtbaar, inclusief en divers: dat is hoe de Ondernemingsraad van Technische Unie zich de komende vier jaar zal manifesteren onder het voorzitterschap van Thijs Vocht (niet op foto). “De OR is de schakel tussen de werkgever en de werknemer”, zegt hij. “Technische Unie is nooit klaar met verbeteren en daar dragen we als OR graag ons steentje aan bij.”

Horizon verbreden

Thijs werd in november 2022 benoemd tot voorzitter van de OR, als opvolger van Dick Grootoonk. Daarvoor was hij al vicevoorzitter. “Ik ben bij de OR gegaan om mijn horizon binnen Technische Unie te verbreden,” vertelt Thijs. “Dit bedrijf gaat zo veel verder dan je eigen afdeling. Alles wat we doen, doen we niet voor onze direct leidinggevende of voor de winst, maar voor de klant. Bovendien doen we dat niet alleen, maar samen.”

Gezien en gehoord

Om dat gevoel te bewerkstelligen is een goed zichtbare, inclusieve en diverse OR van groot belang. “Klopt,” beaamt Thijs. “Iedereen moet zich gezien en gehoord voelen. Om als OR echt een bijdrage te leveren aan een continue verbetering van de arbeidsomstandigheden en andere personeelsbelangen, hebben we input nodig van onze achterban. Die input krijgen we alleen als we herkenbaar en benaderbaar zijn.”

Inspraak en medezeggenschap

“De OR zorgt voor de balans tussen werknemer en werkgever,” vervolgt Thijs. “Als er over vier jaar meer dan tien mensen in de rij staan om zich samen met mij verkiesbaar te stellen als OR-voorzitter, dan heb ik mijn doel meer dan bereikt. De OR is een super waardevol inspraak- en medezeggenschapsorgaan dat de belangen van alle medewerkers behartigt door invloed uit te oefenen op het organisatiebeleid. Samen met alle leden gaan we zorgen dat steeds meer collega’s hier deel van willen gaan uitmaken.”

Vier nieuwe OR-leden in 2022

In oktober vonden OR-verkiezingen plaats voor het Centraal Kantoor. Daarmee won Arno Vos een plekje in de Ondernemingsraad. In DC Alphen en DC Strijen meldden zich precies genoeg kandidaten, waardoor verkiezingen niet nodig waren. Richard van Vlaanderen, Steven van Heumen en Jeroen Koeleman traden toe. Alle nieuwe leden stellen zich hieronder voor.

“De OR is de plek waar je moet zijn”

Richard van Vlaanderen is chauffeur DC/OP Hoeksche Waard. Hij speelde al een paar jaar met de gedachte om zich verkiesbaar te stellen voor de OR: “Mijn vrouw zit in de OR van het bedrijf waar zij werkt. Haar enthousiasme werkte aanstekelijk. Eigenlijk wilde ik me in 2021 al verkiesbaar stellen, maar Strijen was pas in 2022 aan de beurt.”

Richard geniet met volle teugen van zijn OR-werkzaamheden. “Als je Technische Unie beter wilt leren kennen, is de OR de plek waar je moet zijn,” vertelt Richard enthousiast. “Het is een dynamische club mensen met hart voor de zaak en voor elkaar. Samen zorgen we ervoor dat Technische Unie zichzelf blijft verbeteren als onderneming en als werkgever.”

“Mijn leidinggevende tipte me over de vacature bij de OR”

Steven van Heumen is teamleider in DC Alphen aan den Rijn en werd attent gemaakt op een vacature bij de OR door zijn leidinggevende: “Mijn leidinggevende dacht dat het wel iets voor mij zou zijn en daar had hij volkomen gelijk in. Sinds ik 2,5 jaar geleden de overstap maakte van de horeca naar de logistiek, is mijn interesse in het reilen en zeilen van Technische Unie alleen maar toegenomen. In september 2022 woonde ik een OR-vergadering bij en in november stelde ik me verkiesbaar.”

Helaas voor Steven was hij de enige kandidaat. “Ik houd wel van een kleine competitie,” vertelt Steven, “dus campagnevoeren had ik wel leuk gevonden. Misschien stel ik me over vier jaar wel kandidaat als voorzitter?”

“Al doende leert men”

Jeroen Koeleman is eerste monteur bij de Interne Dienst in DC Alphen aan den Rijn en werkt bijna 33 jaar bij Technische Unie. Hij wilde eigenlijk twaalf jaar geleden in de OR. “En nu is het dan eindelijk zover,” lacht Jeroen. “Toen was ik leidinggevende en ontbrak het me aan tijd. Dat gevoel heb ik eigenlijk nog steeds, maar nu durf ik die tijd te maken. Al doende leert men!”

Jeroens interesse in de OR ontstond vanwege nieuwsgierigheid in het bedrijf. “Ik had al twintig jaar vooral in DC Alphen rondgelopen en ik was benieuwd naar de rest van de organisatie. Ik vind het fantastisch dat ik nu alsnog een bredere kennis kan opdoen over wat er zich allemaal binnen ons mooie bedrijf afspeelt.”

“Op mijn plek als secretaris OR”

Arno Vos is senior developer bij IT, werkt al meer 3 decennia voor of bij Technische Unie en is een echte in-de-keuken-kijker: “Tja, wat kan ik zeggen,” lacht Arno. “Zowel bij mijn wielervereniging als op mijn werk vind ik het interessant om achter de schermen te kijken en mee te praten over wat er allemaal nodig is om alles draaiende te houden. Voeg daaraan toe dat ik geen nee kan zeggen als iemand me ergens voor vraagt en je bent aan de nevenfuncties snel net zo veel tijd kwijt als aan je gewone werk.”

“De rol van secretaris vervul ik met enthousiasme en plezier de komende 4 jaar. Daarna zit mijn tijd bij Technische Unie er wel zo’n beetje op en kan ik mijn vrouw gezelschap houden op haar reizen naar Afrika en andere delen van onze mooie wereld.”

“Kans om een sterk OR-team te bouwen”

Ook de Ondernemingsraad van Van Egmond Groep verwelkomde afgelopen jaar nieuw bloed: maar liefst vier nieuwe leden én een nieuwe voorzitter. Maarten Crop stelt zich voor.

“Een samenstelling om trots op te zijn”

Waarom wilde je graag voorzitter worden?

“We hebben een grote wisseling gehad in de samenstelling van de Ondernemingsraad. De OR van Van Egmond Groep bestaat uit zeven leden, na de verkiezingen waren daarvan vier nieuw. Uit de drie bestaande leden hebben we toen met elkaar een voorzitter gekozen. Ik wilde graag voorzitter worden omdat ik graag het verschil wil maken binnen de OR en dit een kans was om een sterk OR-team op te bouwen.”

Wat is je ambitie als OR-voorzitter?

“Mijn ambitie is om een zichtbare OR op te bouwen waar ik zeker van weet dat we steun van onze achterban hebben. Ik geloof dat Van Egmond Groep een mooi bedrijf is, maar ik zie de OR echt als toegevoegde waarde om het bedrijf nog beter te maken. Actief handelen en goede communicatie zijn mijn speerpunten om die ambitie waar te maken.”

Met wie ga je dit allemaal doen?

“Het mooie is dat de OR bestaat uit leden van meerdere vestigingen en van verschillende takken van ons bedrijf. Patty is van Inkoop, Wilma van Businesssupport, Melanie van verkoop binnendienst Weert, Henk van verkoop buitendienst Weert, Gerard werkt in het magazijn en Jurriën bij Panelenbouw. Dat is echt een samenstelling om trots op te zijn!”

“Dit is een kans om een sterk OR-team op te bouwen”

Luc Perebooms, Orderfulfilment Lead

Het jaar 2022 was doorslaggevend: na jaren ontwerpen en bouwen gingen we nu echt ervaren hoe het nieuwe Orderfulfilment systeem werkt in de praktijk. Klein beginnen, steeds verder opschalen, soms op de rem trappen en wat voorzichtiger de volgende bocht nemen.

“Voortgang was belangrijk om te leren en waar nodig bij te sturen. Maar je wilt ook niet té snel gaan. Elke order is belangrijk, achter elke order zit een klant. Bij elke stap was daarom de afweging, wat doet het systeem en wat is de impact op de organisatie en onze dienstverlening? Ook voor onze mensen maakten we pas op de plaats, het project vraagt veel van iedereen die erbij betrokken is.”

“Vertegenwoordigers van diverse disciplines waren continu met elkaar in contact. Door naar elkaar te luisteren maakten we steeds beter weloverwogen keuzes over het tempo.”

“Terwijl we de weg aflegden zagen we ook de wereld om ons heen veranderen. We moesten omgaan met de soms onvoorziene wijzigingen uit eerdere transformatie-projecten, met schaarse assortimenten, maar ook met een aantal productgroepen die een ongekende groei meemaakten. Deze factoren maakten de uitrol extra complex. Zo hebben we zonnepanelen en warmtepompen apart moeten meenemen. Samen zijn we erin geslaagd om eind 2022 95% van onze artikelen in het nieuwe Orderfulfilment systeem te hebben. En het werkt. Ik zie de multidisciplinaire samenwerking als het echte succes van dit project.”

Aranka Koene, Transformatie Coördinator

Met nog maar twee jaar dienst als Customer Service medewerker en een relatief korte periode als key-user, maakt Aranka een onbevangen start als Transformatie Coördinator.

“Ik ben op 1 september als ‘groentje’ in deze rol gestapt. Dat vond ik best spannend, ook omdat ik geen verkoopleider ben zoals de andere TC’ers en niet dezelfde ervaring had met de transformatie. Maar waar ik vast dreigde te lopen, kon ik altijd rekenen op hun steun.”

“Ik greep de kans aan om impact te kunnen maken in mijn cluster en collega’s door de veranderingen heen te loodsen. Maar Orderfulfilment was al even onderweg en, op wat hick-ups na, vond ik het vlot gaan. Voor mij was dat een teken dat de weg ervoor een goede leerweg is geweest.”

“Ik vind dat we stil mogen staan bij wat we bereikt hebben. Van een eerste kleine pilot met maar 30 artikelen (waaronder de cup-a-soup J) naar 90% van alle artikelen tegen kerst. Ik vind dat wel indrukwekkend. En als je bedenkt dat we begin 2022 nog best veel deden in OMS en nu, op een paar handelingen na, alles kunnen doen in de nieuwe systemen. Dat is echt top!”

“Er wordt ook geluisterd naar wat beter kan, en iedereen werkt samen naar een oplossing toe. En dankzij de nieuwe servers zijn onze systemen een stuk sneller. Gas geven, we zijn er bijna!”

Henk-Jan Koeman, Projectcoördinator IT Verkoop

Voor collega's de nieuwe processen duidelijk maken, uitleggen waar ze de juiste informatie kunnen vinden in het systeem en welke werkinstructies daarbij horen. Met andere woorden, collega's de (nieuwe) weg wijzen!

"Er is heel wat aan vooraf gegaan voordat we de 'Wegwijzer Verkoopprocessen' gereed hadden. Eerst de nieuwe processen bepalen, vervolgens met gebruikers testen en bij key-users toetsen. Het was al snel duidelijk dat er veel ging veranderen en dat we stap voor stap iedereen moesten meenemen."

"Hoewel de wegwijzer over verkoopprocessen gaat, hebben we het end-to-end ontwikkeld. Met een team waar meerdere disciplines vertegenwoordigd waren. Je leert elkaar en elkaars discipline enorm goed kennen en de waardering over en weer is door dit project gegroeid."

"We hebben een nieuw systeem geïmplementeerd zonder dat het proces stil kwam te liggen terwijl het normale proces doorliep. Dat is wat mij betreft samen impact maken. Natuurlijk hebben collega's er wat van gemerkt, klanten ook. Maar het is evengoed een prestatie. Dat mogen we niet vergeten! We zijn nog steeds in ontwikkeling, ook als de uitrol klaar is blijven we leren en verbeteren. Ik ben heel enthousiast over de mogelijkheden die het nieuwe systeem ons gaat brengen!"