

# DE IDENTITEIT VAN VANBOXTEL

---

vanBOXTel

IN CONTROL  
OF LOGISTICS



# VOORWOORD



## **DIT IS VANBOXTEL**

Elk jaar delen we onze financiële resultaten met onze medewerkers. Natuurlijk doen we dit met gepaste trots. En toch, cijfers zijn maar cijfers. Ze zeggen eigenlijk niets over wie we zijn, waar we voor staan, wat onze bedrijfscultuur typeert en hoe we werken. Terwijl we juist ook daar trots op zijn. Op de structuur in ons bedrijf, de open communicatie en vooral de teamspirit. Het moment is nu daar om ook dit met de buitenwereld te delen.

## **WAAROM NU?**

Begin 2019 draagt Gerry van Boxtel de statutaire directie over op Alex, Matthijs en Rosanne van Boxtel. Vanboxtel is én blijft een familiebedrijf. Maar het draait bij ons niet om de familie. In de voorbereidingen op de directiewissel hebben we onze werkwijze en structuur extra onder de loep genomen en hier met de huidige en nieuwe directieleden en managers en verschillende medewerkers over gesproken. En zo werd eens te meer duidelijk wat we natuurlijk al wisten: dat werkelijk iedere schakel in de organisatie belangrijk is om als organisatie goed te kunnen presteren.

## **GEDREVEN EN NIEUWSGIERIG**

Onze medewerkers vormen de ruggengraat van ons bedrijf. We doen er dan ook alles aan om te zorgen dat zij op de juiste plek zitten en doen waar zij goed in zijn. Dat zij gedreven en nieuwsgierig blijven en zich kunnen blijven ontwikkelen. En dat zij lekker in hun vel zitten in een ontspannen sfeer en gezonde werkomgeving. De aandacht die we hieraan besteden, vormt de basis van onze identiteit.

# INHOUDSOPGAVE



<b>1. BEDRIJFSCULTUUR</b>	<b>3</b>
<b>2. PERSONEELSBELEID</b>	<b>4</b>
2.1. WERVING EN SELECTIE	4
2.2. ONZE WERKWIJZE	5
<b>3. ARBEIDSVOORWAARDEN</b>	<b>6</b>
<b>4. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN</b>	<b>7</b>
4.1 OPTIMAAL WERKKLIMAAT	7
4.2. GEZOND EN VITAAL WERKEN	8
<b>5. PERSONEELSACTIVITEITEN</b>	<b>9</b>
<b>6. DUURZAAM EN VERANTWOORD ONDERNEMEN</b>	<b>10</b>
<b>7. FEITEN EN CIJFERS IN 2018</b>	<b>11</b>
<b>8. VOORUITBLIK 2019</b>	<b>12</b>

# 1. BEDRIJFSCULTUUR



## AANDACHT VOOR DE MENS

Vanboxtel is een familiebedrijf met aandacht voor de mens. De sfeer is informeel, persoonlijk en collegiaal. Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers lekker in hun vel zitten en goed met elkaar samenwerken. Daarom kijken we steeds samen of zij zich met plezier inzetten en of zij goed tot hun recht komen binnen het team.

“WE CREËREN  
RUST EN HOUDEN  
STRESS ZOVEEL  
MOGELIJK  
BUITEN DE DEUR”

## RUST IN EEN DYNAMISCHE WERELD

Structuur, duidelijkheid en ritme kenmerken ons bedrijf. We koppelen alle activiteiten aan tijd, taken, competenties en medewerkers, leggen dit vast en maken hierover duidelijke afspraken. Daarmee bieden we helderheid als het gaat om verantwoordelijkheden en planning. Zo creëren we rust in een dynamische wereld en houden we stress zoveel mogelijk buiten de deur. Dit draagt in belangrijke mate bij aan het welzijn en werkplezier van onze medewerkers.

## OPEN COMMUNICATIE

Duidelijkheid scheppen we ook door open en persoonlijk met elkaar te communiceren. We overleggen met onze mensen hoe we er samen voor kunnen zorgen dat zij het beste uit zichzelf én het team kunnen halen. En bespreken waar het goed gaat en waar we moeten bijsturen. Helder en duidelijk zijn getuigt volgens ons voor respect voor elkaar. En vormt de basis voor plezierig en succesvol samenwerken.

## TEAMWORK ALS BASIS VAN SUCCES

Voor een goede teamspirit stimuleren wij onze medewerkers om ook buiten het ‘gewone’ werk om met elkaar in contact te komen. Daarom lunchen we zoveel mogelijk samen, organiseren we door het jaar heen verschillende uitjes, en vieren we belangrijke momenten samen.

## 2. PERSONEELSBELEID



### 2.1. WERVING EN SELECTIE

#### DE JUISTE MATCH

Nieuwe medewerkers kunnen met vrijwel elke bètaopleiding op hbo- of wo-niveau bij Vanboxtel terecht. Maar opleiding is niet het enige wat telt: het gaat ons vooral om de méns achter het cv. Wij zoeken medewerkers die kunnen toepassen wat ze geleerd hebben. Die verantwoordelijkheid durven nemen. Die coachbaar zijn. En die over teamgeest en doorzettingsvermogen beschikken. In sollicitatiegesprekken zoomen we specifiek in op deze eigenschappen en vaardigheden.

#### SELECTIEDAGEN

Is een sollicitant bij ons geweest voor een kennismaking en houden we daar beiden een goed gevoel aan over? Dan nodigen we hem of haar uit voor onze selectiedagen. Tijdens deze drie meeloopdagen voert een kandidaat opdrachten uit op verschillende afdelingen. Zo krijgt deze een goed beeld van onze werkzaamheden, mensen en bedrijfscultuur. En wij van zijn of haar vaardigheden en talenten.

“NEMEN WE NIEUWE  
MEDEWERKERS AAN,  
DAN DOEN WE DAT  
ALTIJD MET HET OOG  
OP DE LANGE TERMIJN”

#### INTERN OPLEIDINGSTRAJECT

Nemen we nieuwe medewerkers aan, dan doen we dat altijd met het oog op de lange termijn. Daarom leiden we ze zelf op. Nieuwe medewerkers volgen een intern opleidingstraject van zeven maanden. Zij werken in die periode aan afgebakende opdrachten, die afhankelijk van de resultaten worden uitgebreid. Ervaren collega's worden vrijgemaakt voor de begeleiding. De trainees maken op deze manier een snelle ontwikkeling door, zowel vakinhoudelijk als persoonlijk. Tegelijkertijd krijgen wij een goed beeld van hun capaciteiten en werkwijze. Zo'n zestig procent van de trainees krijgt na dit traject een vast contract aangeboden.

## **2.2. ONZE WERKWIJZE**

### **SAMENWERKEN IN HECHTE TEAMS**

Prestaties neerzetten doen we bij Vanboxtel in teamverband. We zijn ervan overtuigd dat we op die manier tot de beste resultaten komen. Omdat wij voor onze klanten het complete traject – van advies tot en met implementatie – verzorgen, is het cruciaal dat onze medewerkers uitstekend op elkaar zijn ingespeeld. Goede samenwerking bevordert bovendien het werkplezier en voorkomt stress. Wij streven dan ook naar hechte teams en blijven intensief met onze medewerkers in gesprek over de samenwerking en teamspirit.

### **FUNCTIONELE TEAMS VOOR OPTIMALE SAMENWERKING**

Centraal staat dat onze medewerkers elke dag het werk kunnen doen waar zij goed in zijn en dat aansluit bij hun ambities. Wij werken met functionele teams, elk met een eigen specialisme, zoals innovatie, software en programmering, infrastructuur, implementatie en beheer, en planning en ondersteuning. In deze agile werkende teams brengen wij specialisten samen die elkaar versterken. Ook de directieleden maken, ieder in zijn of haar specialisme, deel uit van deze teams. In projecten vullen de functionele teams elkaar aan. Zo ontstaat een optimale samenwerking binnen én tussen de teams die cruciaal is om projecten tot een succes te maken. En om als organisatie up-to-date te blijven en te groeien.

### **REGELMATIG IN GESPREK**

Samen met onze medewerkers bespreken wij continu of zij nog op de goede plek in het juiste team zitten, en of hun functie nog aansluit bij hun wensen en ambities. Dit doen we onder meer in het beoordelingsgesprek aan het einde van het jaar. Hierin blikken we terug op iemands vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling in dat jaar, en maken we afspraken als het gaat om salaris en winstdeling. Het mooie is dat de inhoud van dit gesprek nooit een verrassing is voor de medewerker. Door het jaar heen zijn er verschillende statusgesprekken waarin we inzoomen op iemands ontwikkeling en de klik in het team. Ook wordt er dagelijks werkinhoudelijk gecommuniceerd. Of het nu gaat om nieuwe medewerkers of ervaren professionals: deze gesprekken vormen een belangrijk onderdeel van de opleiding binnen Vanboxtel. Een opleiding die nooit ten einde is.

### **EEN LEVEN LANG LEREN**

Wij zetten actief in op de blijvende ontwikkeling van onze mensen en organisatie. Daarvoor stimuleren en ondersteunen we ieders vakinhoudelijke en persoonlijke groei. Ook onderzoeken we proactief de nieuwste technologische en logistieke trends en ontwikkelingen. We delen de nieuw verworven kennis en inzichten met elkaar, zowel binnen de teams als tijdens organisatiebrede overleggen en speciaal hiervoor georganiseerde activiteiten. Is er, bijvoorbeeld voor een bepaald project, specifieke kennis nodig die wij of onze leveranciers niet in huis hebben? Dan gaan we op zoek naar de opleidingsmogelijkheden die hierbij passen.

## 3. ARBEIDSVOORWAARDEN

---

### DIENSTVERBAND

Nieuwe medewerkers starten altijd met een tijdelijk contract. Na het interne opleidingstraject van zeven maanden en bij wederzijdse tevredenheid zetten wij dit om in een contract voor onbepaalde tijd.

### BELONING

Wij werken met vaste en variabele salarissen. Jaarlijkse salarisstappen en winstdeling worden gebaseerd op persoonlijke groei en blijvende ontwikkeling. Via toeslagen belonen we mensen voor (extra) verantwoordelijkheden of bepaalde expertises.

### KENNISDELING

Onze functionele teams zijn samengesteld uit engineers op junior- en seniorniveau. Door kennisdeling en passende projecten stimuleren wij actief de ontwikkeling van onze mensen.

### PENSIOENREGELING

De pensioenen zijn geregeld via een Premiepensioeninstelling (PPI). Vanboxtel vult deze aan met een partnerpensioen, wezenpensioen en een premievrije voortzetting bij invaliditeit.

### REISKOSTENVERGOEDING

Wij bieden de maximale vergoeding voor woon-werkverkeer. Alle medewerkers wonen binnen een straal van veertig kilometer van Vanboxtel. Dit vinden we belangrijk met het oog op de werk-privébalans.

### WERKTIJDEN

Onze medewerkers vullen in overleg met het team zelf hun werktijden in. Later beginnen of langer lunchen is geen probleem, zolang de doelen worden gehaald.

### VERVOER

Medewerkers die veel onderweg zijn, hebben een auto van de zaak. Voor klantbezoeken in de buurt kunnen mensen gebruikmaken van onze e-bike en de elektrische auto.

## 4. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

---

### 4.1 OPTIMAAL WERKKLIKAAT

#### TIMEMANAGEMENT

Structuur en een ontspannen werksfeer dragen eraan bij dat medewerkers goed in hun vel zitten en prettig samenwerken. Ons beleid is dan ook gericht op het voorkomen van negatieve stress op de werkvloer. Dat doen we met gedegen timemanagement. De servicedesk vormt in dit kader de spil van ons bedrijf. Hier worden projecten en werkzaamheden gekoppeld aan de juiste medewerkers, waarna de activiteiten, taken en uren worden ingepland en vastgelegd. Dat biedt helderheid als het gaat om verantwoordelijkheden en planning. Ook richting klanten dragen onze mensen deze structuur en werkwijze uit. Zo bewaken we onze rust en eigen prioriteiten om projecten succesvol te kunnen afronden.

#### VEILIGE EN GEZONDE OMGEVING

Wij voelen ons verantwoordelijk voor het welzijn van onze mensen. Daarom investeren we in een veilige en gezonde omgeving waarin het plezierig werken is. Zo monitoren en optimaliseren wij continu het binnenklimaat als het gaat om temperatuur en luchtkwaliteit. Een speciaal klimaatplafond zorgt voor een goede akoestiek. En we besteden veel aandacht aan het ergonomische aspect op de werkplekken. Jaren geleden introduceerden we de eerste sta-bureaus, en inmiddels zijn op verzoek van onze mensen inmiddels bijna alle reguliere bureaus hierdoor vervangen. Ook alle beeldschermen zijn in hoogte verstelbaar. En wil iemand een speciale stoel of muis, dan voorzien wij daarin.

#### VASTE WERKPLEKKEN

Onze mensen hebben allemaal een vaste werkplek. Dit zorgt voor rust en structuur. Maar om te voorkomen dat we 'vastroesten', houden we regelmatig een 'stoelendans'. Zo draaien medewerkers ook diensten op andere afdelingen en springen zij bij in projecten van andere teams. Bovendien werkt bijna iedereen eens per week op onze servicedesk. Thuiswerken doen wij zo min mogelijk; zo bewaken we een goede werk-privébalans.

"WE INVESTEREN IN  
EEN VEILIGE EN  
GEZONDE OMGEVING  
WAARIN HET PLEZIERIG  
WERKEN IS"



## 4.2. GEZOND EN VITAAL WERKEN

### PREVENTIEF MEDISCH ONDERZOEK

Zijn medewerkers fit en zitten zij lekker in hun vel, dan draagt dat in belangrijke mate bij aan de efficiency en het plezier in hun werk. Daarom bieden wij al onze mensen een preventief medisch onderzoek (PMO) aan. Op basis van de uitslagen doet de arts waar nodig aanbevelingen voor een gezondere leefstijl. Het kan ook voorkomen dat iemand wordt doorverwezen naar een specialist, of dat een persoonlijk programma wordt samengesteld op het gebied van voeding en/of beweging. Ook hebben wij met BakxWagenaar uit Helmond een vaste arbodienst en bedrijfsarts in de buurt die onze organisatie en bedrijfscultuur goed kennen.

### GEZONDE KEUZES MAKEN

We stimuleren onze medewerkers om goed om te gaan met hun lichaam en gezonde keuzes te maken. In ons bedrijfsrestaurant bieden we gezonde producten aan, zoals zelfgemaakte soep, volkorenbrood in plaats van witbrood of snacks, en veel fruit en groente. Hierbij gaan we

“WE STIMULEREN  
ONZE MEDEWERKERS  
OM GEZONDE  
KEUZES TE MAKEN”

voor kwaliteit en kopen we dagvers in bij de lokale middenstand. Door uit te leggen waarom bepaalde producten gezond zijn, maken we het onze mensen makkelijk om verantwoorde keuzes te maken. Ook op andere plekken in het bedrijf creëren we bewustzijn als het gaat om goede gewoonten. Zo hebben we op de afdelingen de potten met snoep vervangen door schalen met verse tomaatjes, komkommer, worteltjes en paprika. En door het gesprek aan te gaan, hebben we al verschillende medewerkers gemotiveerd om te stoppen met roken.

### SAMEN SPORTEN

Door actief uit te dragen hoe gezond en leuk het is om te sporten, krijgen we steeds meer medewerkers in beweging. Ook bieden we de mogelijkheid om gezamenlijk te sporten. Zo'n 25 medewerkers nemen bijvoorbeeld deel aan de bootcamptrainingen die twee keer per week verzorgd worden door Elke de Mol Sport en Begeleiding. Ook krijgen enkele medewerkers, bijvoorbeeld op advies van de bedrijfsarts, individuele begeleiding van een personal coach en voedingsadviezen. Verder zijn al onze bedrijfsgebouwen voorzien van douches en handdoeken, om onze mensen te motiveren met de fiets naar het werk te komen. Ook via bijvoorbeeld e-mailings en de beeldschermen in het bedrijf blijven we bewegen stimuleren en brengen we leuke activiteiten onder de aandacht. Een goed voorbeeld is de Buffelrun in Boerdonk. In augustus 2018 namen maar liefst acht collega's van Vanboxtel hier als team aan deel. Zij werden ook nog eens door veel collega's aangemoedigd.

## 5. PERSONEELSACTIVITEITEN



### SAMEN ONTSPANNEN

Bij Vanboxtel is veel aandacht voor personeelsactiviteiten. We vinden het belangrijk dat onze medewerkers, én hun partners, elkaar ook buiten het werk leren kennen. Ook nemen we de tijd om stil te staan bij belangrijke momenten. De activiteitencommissie, bestaande uit een aantal enthousiaste medewerkers, organiseert elk jaar de volgende uitjes en bijeenkomsten:

### ACTIVITEITEN VOOR MEDEWERKERS EN HUN PARTNERS

- In januari trappen we het nieuwe jaar traditiegetrouw af met een nieuwjaarsfeest met een diner en muziek.
- Op de jaarlijkse personeelsdag zijn er verschillende sportieve, creatieve en culturele teambuildingsactiviteiten waaruit de medewerkers kunnen kiezen. Met na afloop een diner en feestavond.
- In november komen Sinterklaas en zijn Pieten (gespeeld door enkele enthousiaste collega's) op bezoek voor de kinderen van onze medewerkers.

### BIJEENKOMSTEN VOOR MEDEWERKERS

- In maart delen we de jaarcijfers met onze medewerkers. De presentatie wordt afgesloten met een maaltijd en een drankje.
- Rond kerst organiseren we een informele bijeenkomst in ons magazijn, dat volledig in kerstsfeer wordt aangekleed. Vaste prik is een veiling van de kerstgeschenken die we als bedrijf ontvangen. De opbrengst hiervan gaat naar een goed doel. We sluiten het samenzijn af met een gezamenlijke maaltijd en de uitreiking van de kerstpakketten.
- Elke laatste vrijdag van de maand is het bij Vanboxtel gebakdag. Vanaf 16.30 uur staat voor iedereen koffie en gebak en een drankje klaar. Zo besteden we aandacht aan de verjaardagen van die maand. En stimuleren we gezonde gewoonten: wij geven er de voorkeur aan om eens per maand bewust en gezamenlijk te genieten van iets lekkers, dan meerdere keren per week op de verjaardagen zelf.

### JUBILEA

- Jubilea van medewerkers worden eens per jaar uitgebreid gevierd. Voor de jubilarissen van dat jaar is er een receptie en barbecue waarvoor alle collega's en natuurlijk familieleden zijn uitgenodigd. Er is een woordje van de directie, en er worden films getoond die de collega's hebben gemaakt. Op deze manier vierden in 2018 acht medewerkers hun 12,5-jarig jubileum en één medewerker zijn 25-jarig jubileum.
- Elke vijf jaar staan we uitgebreid stil bij ons lustrum. In plaats van de jaarlijkse personeelsdag gaan we dan een weekend weg met alle medewerkers en hun partners. In 2019 vierden we onze zesde lustrum.

## 6. DUURZAAM EN VERANTWOORD ONDERNEMEN

---

### **BEWUST OMGAAN MET ENERGIE**

Wij nemen verantwoordelijkheid voor de wereld om ons heen en doen ons best het milieu zo min mogelijk te belasten. We hebben zonnepanelen – onze locatie aan De Vlonder is voorzien van bijna zeshonderd panelen – en gaan bewust om met energie. In overleg met Kuijpers richten we het binnenklimaat in onze gebouwen zodanig in dat zo min mogelijk energie wordt verbruikt. Dit wordt in de serverruimte continu gemonitord en geoptimaliseerd.

### **KIEZEN VOOR KWALITEIT**

Duurzaam en verantwoord ondernemen betekent voor ons ook kiezen voor kwaliteit. Of het nu gaat om onze gebouwen, meubilair of apparatuur: bij alles wat we aanschaffen, gaan we voor degelijke spullen en materialen. Door deze vervolgens goed te onderhouden, voorkomen we vroegtijdige vervanging. Ook in het bedrijfsrestaurant gaan we voor kwaliteit. De producten kopen we bovendien veelal lokaal in. Zo belasten we het milieu zo min mogelijk en ondersteunen we tegelijkertijd de economie in de regio.

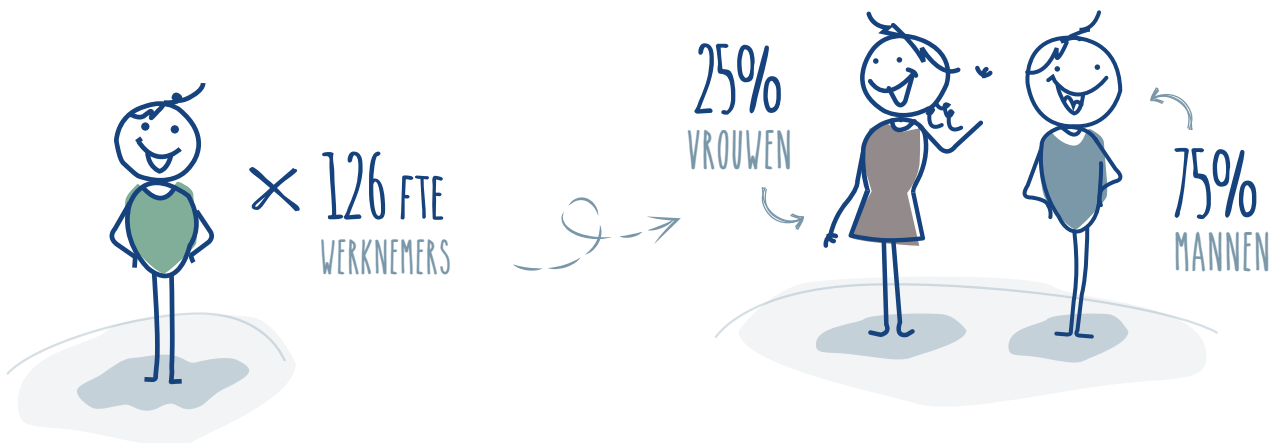
### **TECHNIEK IN DE OMGEVING**

Techniek is onze passie. Het zit dan ook in onze natuur om de kar te trekken als het gaat om ontwikkelingen op dit gebied en om te kijken hoe we de omgeving met onze kennis kunnen ondersteunen. De afgelopen jaren hebben we samen met een groep mensen en ondernemers in de regio de schouders gezet onder de aanleg en invoering van een glasvezelnetwerk in Boekel. Een ander speerpunt is het enthousiasmeren van jongeren voor techniek. Samen met andere technische bedrijven initiëren én organiseren we daarom al jaren op rij het techniekevenement TechTown Boekel. We ondersteunen de Jeugd Hobbyclub Boekel, omdat we het belangrijk vinden dat jongeren zich hier op technisch-praktisch gebied kunnen ontwikkelen. En we bieden technische ondersteuning aan de lokale omroep van Boekel.

### **JONGEREN KANSEN BIEDEN**

De organisaties en initiatieven die we ondersteunen, kiezen we heel bewust. Jongeren vormen hierin de rode draad. Samenwerken, bijdragen aan de maatschappij, samen bewegen, en creatief en innovatief bezig zijn: deze waarden hebben wij niet alleen binnen ons bedrijf hoog in het vaandel staan, we vinden het ook belangrijk dat de jeugd zich op deze gebieden ontwikkelt. Daarom ondersteunden we in 2018 onder meer de Stichting Buitensport, Stichting Leergeld, sportverenigingen in de regio, en culturele events als de Avond van de Poëzie in Boekel. Doen onze medewerkers vrijwilligerswerk dat aansluit bij onze waarden? Dan ondersteunen we ze daarin, bijvoorbeeld door het geven van verlof.

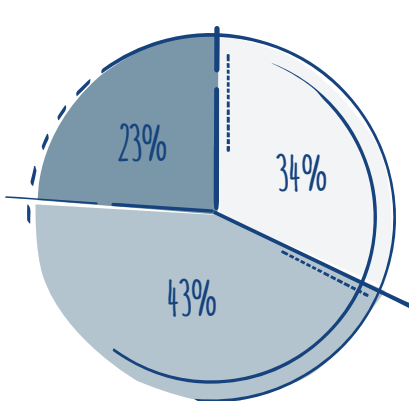
# 7. FEITEN EN CIJFERS IN 2018



## LEEFTIJDEN

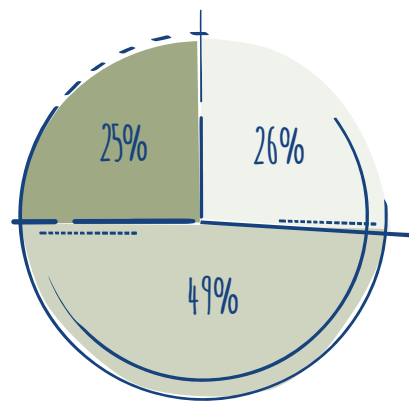
- 40 - 60 JAAR
- 30 - 40 JAAR
- 20 - 30 JAAR

GEMIDDELDE LEEFTIJD  
= 36 JAAR



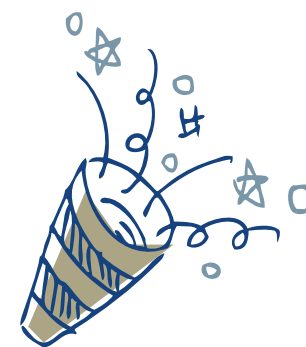
## OPLEIDINGS-NIVEAU

- WO
- HBO
- MBO



GEMIDDELD AANTAL  
JAAR IN DIENST BIJ  
VANBOXTEL

9 JAAR



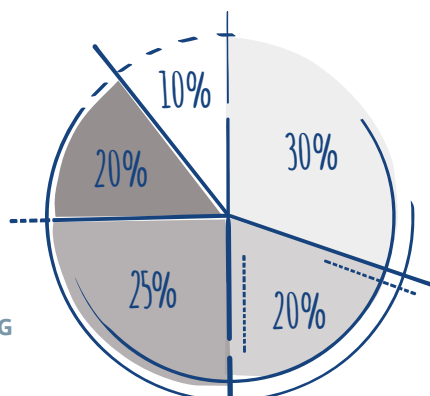
## JUBILEA

8 MEDEWERKERS  
12,5 JAAR IN DIENST

1 MEDEWERKER  
25 JAAR IN DIENST

## FUNCTIEGROEP

- INNOVATIE
- SOFTWARE EN PROGRAMMERING
- IMPLEMENTATIE EN BEHEER
- BEDRIJFSONDERSTEUNING
- LEIDING



## ZIEKTEVERZUIM

2,7%



De aanhoudende griep epidemie in Nederland trof ook enkele medewerkers van Vanboxtel. Om die reden meldden zich in 2018 meer medewerkers ziek dan gemiddeld in andere jaren.

## 8. VOORUITBLIK 2019



### NIEUWE DIRECTIE

Het familiebedrijf voortzetten. En het zelfs nog beter doen dan hun ouders. Dat is de ambitie van onze nieuwe statutaire directie. In 2019 draagt directeur Gerry van Boxtel het stokje over aan Alex, Matthijs en Rosanne van Boxtel. Hiermee veranderen ook enkele andere zaken in de leiding van ons bedrijf.

### SAMEN MET DE ORGANISATIE

Voorheen bestond het directieteam van Vanboxtel uit één directeur en een managementteam. Samen namen zij verantwoordelijkheid voor beslissingen op het gebied van financiën, strategische ontwikkelingen en de dagelijkse gang van zaken op de werkvloer. We hebben dit altijd zo transparant mogelijk gedaan. De nieuwe directie zoekt hierin nog meer de samenwerking op met de organisatie. De directie blijft verantwoordelijk voor de financiële risico's. Maar beslissingen nemen over de strategie en toekomst, en over ontwikkelingen en projecten, dat doen we voortaan nog meer samen met de medewerkers.

"OP ALLE GEBIEDEN HEBBEN WE IEDEREEN IN ONS  
BEDRIJF NODIG OM GOED TE PRESTEREN"

### OPEN EN TRANSPARANT

Naast de statutaire directie komt een team te staan dat bestaat uit specialisten uit de organisatie. Dit is een wisselend team. Want afhankelijk van de vraagstukken en strategieën die op de agenda staan, gaat de directie met steeds andere vertegenwoordigers uit de functionele teams om tafel. De uitkomsten van de overleggen nemen deze vertegenwoordigers vervolgens mee terug de organisatie in. Een werkwijze die past bij onze filosofie: op alle gebieden hebben we iedereen in ons bedrijf nodig om goed te presteren. Om ons te blijven ontwikkelen. En om succesvolle projecten bij onze klanten uit te rollen.