

2021



Samen bouwen aan een toekomst die leeft

Jaarverslag 2021

 **Hoppenbrouwers**
• TECHNIEK •

Foto kapt: Robby de Wit (leidinggevende eerste monteur) & Joeri Burghout (werkvoorbereider)



Foto boven: Jeroen Pijffers (eerste monteur), foto beneden: Denny Megens (eerste monteur) & Niels Visser (monteur)

Inhoudsopgave

Samen bouwen aan de toekomst	4
2021 in het kort	8
Onze hoogtepunten 2021	10
Dit is Hoppenbrouwers Techniek	12
Samen bouwen aan de groei van ons familiebedrijf	18
Samen bouwen aan de beste werkgever	22
Versnelling van onze duurzaamheidsambities	28
We doen het veilig of we doen het niet	34
Optimale klantbeleving centraal in duurzame klantrelatie	38
Samen bouwen aan de techniek van morgen	42
Flink groeien vergt ook investeren	46
Jaarrekening	48
GRI-tabel	50
Colofon	54

Samen bouwen aan de toekomst

Afgelopen jaar heeft wederom bevestigd dat we een geweldig fundament hebben om samen verder te kunnen bouwen aan ons mooie bedrijf. In de zomer werden we getroffen door een wereldwijde cyberaanval. Dankzij onze uitstekende informatiebeveiliging wisten we deze snel op te merken. Door de inspanning van een paar honderd medewerkers die een weekend met man en macht doorwerkten, hielden we ook de gevolgen ervan beperkt. Zó veel saamhorigheid. Mooi om te zien hoe we als één grote familie van iets negatiefs iets positiefs maakten. Die verbondenheid heeft ons dit jaar ook weer door de gevolgen van corona geholpen. Het laat zien hoe crisisbestendig ons familiebedrijf is. Dat maakt me trots!

Henny de Haas (algemeen directeur)

Impuls aan groeiambitie

We hebben in 2021 uiteraard niet alleen hard gewerkt om crises te bestrijden, de dagelijkse gang van zaken ging uiteraard ook gewoon door. We openden een vierde locatie in Udenhout voor de centralisatie van Technisch Beheer en we namen een mooi installatiebedrijf over in Goedereede. Met die overname heetten we 50 nieuwe medewerkers welkom die zich dagelijks bezighouden met installatiewerkzaamheden, constructies en duurzame energieoplossingen binnen de luxe villabouw, nieuwbouw en renovatieprojecten. Een bedrijf dat past bij onze cultuur, dezelfde normen en waarden heeft en een mooie aanvulling is op ons portfolio aan technische disciplines. Ook zetten we in Arnhem een virtuele vestiging om in een fysieke vestiging vanwege de groei van het aantal medewerkers en klanten in die omgeving. We creëerden er extra werkgelegenheid mee met 40 banen binnen industriële automatisering, werktuigbouwkunde en elektrotechniek. Zo groeiden we afgelopen jaar zowel autonoom als via overnames naar 17 vestigingen verspreid over het land en behaalden we een omzet van 254 miljoen (incl. Technodak), 16% meer dan vorig jaar. We koersten op 300 miljoen aan omzet. In deze prognose waren nog twee overnames opgenomen, waaronder De Blaauw Installatietechniek die in januari 2022 bij ons is aangesloten. Ook zijn er enkele cruciale projecten doorgeschoven. Als een van de snelst groeiende bedrijven van Nederland wonnen we in 2021 de prestigieuze ondernemingsprijs FD Gazelle.

‘Wij geloven in eigen kweek en doorstroom van onderaf en leiden onze mensen graag zelf op. Daarom willen we op elke vestiging een praktijkschool openen.’

Eigen praktijkscholen en Experience Centers

Om onze groeiambitie van 5000 medewerkers verspreid over 40 vestigingen in 2030 te kunnen bereiken, hebben we voortdurend goed opgeleid personeel nodig. Wij geloven in eigen kweek en doorstroom van onderaf en leiden onze mensen graag zelf op. We willen op elke vestiging een praktijkschool openen waar onze technische vakmensen hun kennis, expertise en passie voor techniek kunnen overbrengen aan de jeugd. Met 14 praktijkscholen zijn we goed op weg. En met onze Hoppenbrouwers Experience Centers in Udenhout en Utrecht geven we hbo- en wo-geschoolde mensen de

‘We wonnen de prestigieuze ondernemingsprijs FD Gazelle als een van de snelst groeiende bedrijven van Nederland.’



Damian van Voorst (leerling-monteur)

mogelijkheid om kennis te maken met de nieuwste technieken op het gebied van industriële automatisering en werktuigbouwkunde. Ook zijn we blij met onze partnerships met scholen. In 2021 ondertekenden we met een aantal onderwijspartners een convenant om onze samenwerking kracht bij te zetten. Hiermee slaan we een brug tussen theorie en praktijk en kunnen we optimaal invulling geven aan leren en ontwikkelen van onze mensen.



Het directieteam

Vrouwen in de techniek

Onze grote ambities trekken mensen aan. Maar liefst 5400 mensen solliciteerden afgelopen jaar bij ons bedrijf. We namen er ruim 450 aan. Graag zou ik vooral nog meer vrouwen willen enthousiasmeren voor een baan in de techniek. Vrouwen zorgen voor een positieve balans en dragen bij aan een goede teamdynamiek. Ook zorgt het voor een bredere talentenpool om uit te kiezen. We hebben nu ruim 140 vrouwen in dienst, maar slechts een derde daarvan heeft een technische baan. Onze vrouwelijke vestigingsleider Babette van Loon heeft een enorme passie voor techniek. Hopelijk kan zij en de andere vrouwelijke collega's meer vrouwen inspireren om voor dit mooie vak te kiezen.

Klantbeleving centraal

In 2021 hebben gelukkig ook weer meer opdrachtgevers

voor ons bedrijf gekozen. Onze NPS-score steeg van 41 naar 44. Als totaaldienstverlener en met vestigingen verspreid over het land zijn we met onze schaalgrootte in staat om onze kennis en kunde integraal in te zetten. Ondanks onze sterke groei weten we onze lokale geworteldheid vast te houden en kunnen we klanten van dichtbij blijven bedienen. We zijn ons hierbij bewust van de performance die klanten van ons vragen. Klanttevredenheid ligt altijd al aan de basis van ons werk, maar we gaan dit nog beter meten, zodat we er ook nog meer op kunnen sturen. We willen daarom toe naar een 9+ organisatie, met een NPS-score van >60, waarbij klantbeleving centraal staat. Om hier concreet vorm aan te geven, hebben we afgelopen jaar een klantbelevingsexpert aangenomen. Hij brengt de markt en behoeften van klanten tot in detail in kaart en biedt onze medewerkers handvatten om hier adequaat op

in te spelen. Zo zijn bijvoorbeeld verduurzaming en digitalisering thema's waarover veel van onze klanten behoefte hebben aan kennis en advies. Ook heb ik afgelopen jaar een groep klanten meegenomen in onze visie richting 2030. Ik vind het belangrijk dat zij weten wat onze toekomstplannen zijn, zodat we onze ambities met elkaar vorm kunnen geven.

Visie 2030

In de visie richting 2030 geven we richting aan onze gedachten. Door die met elkaar in kaart te brengen, hebben we afgelopen jaar een mooi perspectief voor de toekomst neergezet en sturen we niet alleen maar op de dag van vandaag. Bij het ontwikkelen van onze visie hebben we uiteraard rekening gehouden met de vele maatschappelijke uitdagingen waar we voor staan zoals klimaatadaptatie, energietransitie, CO₂-reductie,

grondstoffentekort en krapte op de arbeidsmarkt, maar ook met thema's als diversiteit en inclusiviteit, duurzame mobiliteit, circulair ondernemen en grote woningnood. Tegelijkertijd volgen technologische ontwikkelingen als digitalisering, automatisering en robotisering elkaar in rap tempo op en kunnen we daar vooral ons voordeel mee doen. Met onze passie voor techniek willen we als familiebedrijf uiteindelijk een waardevolle bijdrage leveren aan de leefomgeving van mensen door deze comfortabeler, schoner, veiliger en duurzamer te maken. Graag bouwen we hier samen aan met onze medewerkers, klanten en onderwijspartners. Het geeft mij veel energie om samen te werken met mensen die vooruit willen kijken. Laat maar komen dat nieuwe jaar!

Henny de Haas

2021 in het kort



**1582
medewerkers**



**462
nieuwe
medewerkers**



**254 mln
omzet**



9 disciplines

- Elektrotechniek
- Werktuigbouwkunde
- Industriële Automatisering
- Beveiliging
- Sprinkler
- Duurzame Energie
- Inspecties
- Technisch Beheer
- Dak (Technodak B.V.)



11 Markten

- Kantoren
- Distributie & Logistiek
- Recreatie & Amusement
- Water & Infra
- Gemeente & Overheid
- Onderwijs
- Retail
- Particulier
- Ziekenhuizen
- Zorg & Woningbouw
- Industrie



**3,5% winst
na belasting**



**62%
solvabiliteit**



17 vestigingen

Begin 2022 is de vestiging in Haarlem, voorheen De Blaauw Installatietechniek, aangesloten bij Hoppenbrouwers Techniek. Naast deze 17 Hoppenbrouwersvestigingen hebben we ook een vestiging Technodak in Oldenzaal.

Overname

Van Wijk
Installaties &
Constructies
uit Goedereede
(september 2021)

1



42

Vrouwen in een technische functie

In totaal werken er
140 vrouwen binnen
Hoppenbrouwers Techniek.



Evenwicht in omzet E- en W-discipline binnen Gebouwgebonden installaties

42% van de omzet is gerelateerd aan
elektrotechnische installaties en 58% van de omzet
is gerelateerd aan werktuigbouwkundige installaties.



**24.674
scholingsuren**

44

NPS-score

Klanttevredenheid: 8,3

51% van de klanten geeft ons een 9 of een 10
41% van de klanten geeft ons een 7 of 8
8% van de klanten geeft ons een 6 of lager

8

Voor onze medewerkerstevredenheid

Onze kernwaarden uitgelicht:

Werkplezier	8,1	Verbondenheid	7,9
Vakmanschap	8,2	Ondernemend	8
Autonomie	8,5		

Onze hoogtepunten 2021

Januari



Eerste projectenvestiging
Hoppenbrouwers vestigt zich in
Eindhoven



Löwik verder onder de vlag van
Hoppenbrouwers Techniek

Februari



Stage Kick-Off Event

Maart



Hoppenbrouwers reikt eerste
elektrische bedrijfsbus uit

April



Eerste zonnepanelen 'Zon op
je dak Tilburg' geplaatst door
Hoppenbrouwers Techniek

Mei



Hoppenbrouwers Nijmegen en
Heijmans slaan handen ineen bij
Nieuwbouwproject 'De Waalsprong'

Juni



Hoppenbrouwers sponsort
ontwerpwedstrijd van
Hogeschool Windesheim



Hoppenbrouwers en RKC
Waalwijk kunnen op elkaar
bouwen

Juli

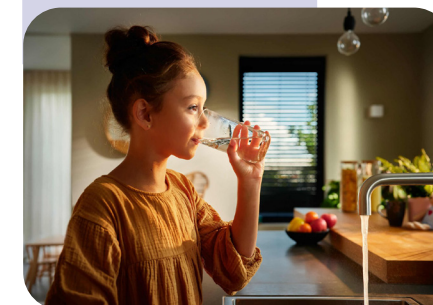


Hoppenbrouwers getroffen door
cyberaanval

September



Met IKBINDR-lidmaatschap
draagt vestiging Almelo bij aan
positieve leercultuur



Campagne
Omdat Techniek Leven Is



Overname Van Wijk
Installatietechniek &
Constructies in Goedereede

Oktober



100e medewerker Cluster
Beveiliging



Hercules opent praktijkschool in
vestiging Almelo



Hoppenbrouwers Techniek
Arnhem officieel van start



Klantevent over visie 2030 in
Orangerie in Den Bosch



Opening praktijkschool Sittard

December



Hoppenbrouwers als één van de
snelstgroeiende bedrijven voor
vierde keer FD Gazelle



Hoppenbrouwers geeft impuls
aan duurzame mobiliteit



Hoppenbrouwers behaalt
de tweede trede van de
veiligheidscultuurladder



Dit is Hoppenbrouwers Techniek

Ruim 100 jaar geleden begonnen we als eenmanszaak. De familie Hoppenbrouwers legt de basis voor een koersvast bedrijf. Inmiddels, generaties later, is Hoppenbrouwers Techniek uitgegroeid tot een succesvol technisch dienstverlener. Een familiebedrijf, waar vooruitgang in het DNA zit. Wat ons drijft, is onze passie voor techniek. Dit doen we vanuit een landelijk dekkend netwerk. We zijn altijd dichtbij. Werken samen. Delen kennis. Verkennen nieuwe gebieden en ontdekken mogelijkheden. Nu en in de toekomst.

Campagnebeeld: Waar Techniek Leeft

Hoppenbrouwers Techniek in het kort

Een sterk fundament zorgt ervoor dat je als organisatie groeit. Dankzij die organisatorische groei ontstaat er ruimte voor persoonlijke groei.

En zo stimuleert het één het ander, en andersom.

1. Medewerkers op één.
2. Koersvast familiebedrijf.
3. Netwerkorganisatie vol kennis en kunde.
4. Ondernemende bedrijfsfilosofie.
5. Ruim 100 jaar ervaring.

Wij zijn Hoppenbrouwers



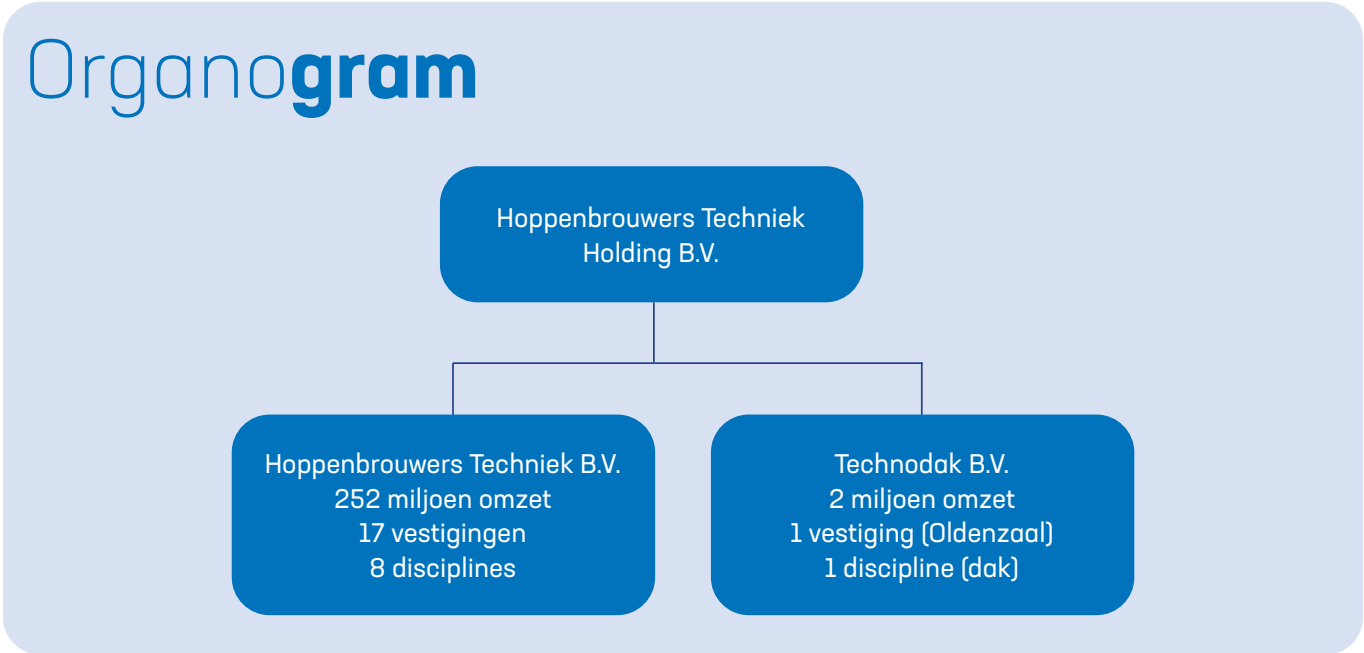
In deze video vertellen we wie we zijn, waar we voor staan en maken we onze toegevoegde waarde voor mens en maatschappij zichtbaar.

Onze vestigingen



Onze organisatie

Henny de Haas is volledig eigenaar van Hoppenbrouwers Techniek Holding B.V. Alle Hoppenbrouwers Techniek vestigingen vallen onder één B.V.: Hoppenbrouwers Techniek B.V. We geloven dat dit bijdraagt aan een nog betere samenwerking.



We willen de beste zijn

Als we iets doen, dan doen we het goed. Ons streven is om overal de beste in te zijn. We willen dan ook de beste partner zijn voor medewerkers, klanten en scholen. De beste willen en kunnen zijn, begint bij onze medewerkers. Zij zijn het kloppend hart van Hoppenbrouwers. Als er één ding is wat bij Hoppenbrouwers absoluut voorop staat, is dat het de mensen zijn die het waarmaken.

Zij zijn immers het fundament waarop ons succes is gebouwd. We willen dat medewerkers zich binnen ons bedrijf kunnen ontwikkelen en dat stimuleren we door hen kansen te bieden om te groeien en eigen verantwoordelijkheid te nemen.

Altijd dichtbij

Door het ondernemerschap in de gehele organisatie weten mensen hoe het gaat en nemen ze zelf initiatief. Dit draagt bij aan de groei van ons bedrijf. Er zit zoveel ambitie in onze projectteams dat we blijven doorgroeien. We willen groeien naar de beste en duurzaamste technisch dienstverlener met landelijke dekking.

Zo zijn we altijd dicht bij onze medewerkers én klanten. We blijven werken aan lokale geworteldheid en oog houden voor regionale aanwezigheid van medewerkers en klanten.

Dit is waar we het voor doen

‘Met onze passie voor techniek willen we als familiebedrijf een waardevolle bijdrage leveren aan de leefomgeving van mensen door deze comfortabeler, schoner, veiliger en duurzamer te maken. Omdat techniek leven is.’

Onze directie



Henny de Haas
algemeen directeur



Corné de Meijer
adjunct-directeur



Marcel de Boer
financieel directeur



Ellen Vermeer
directeur Personeel & Organisatie



Roel Hoosemans
directeur Water - Infra & Industrie



Marcel Hendrikx
directeur Ziekenhuizen & Utiliteit



René van Loon
directeur Verkoop



Freddy van Peer
regiodirecteur West



Bas Ceelen
directeur Integratie



Peter Valk
vestigingsdirecteur Almelo



Lily van den Berg
directeur Marketing & Communicatie

Onze ambitie

We zitten in een grote transitie. Niet alleen ons bedrijf verandert, ook de wereld om ons heen. De maatschappij staat voor omvangrijke uitdagingen. Klimaatverandering, energietransitie, krapte op de arbeidsmarkt en de snelle groei en omvang van technologische ontwikkelingen.

Als familiebedrijf willen we hier een waardevolle bijdrage aan leveren. Dat vraagt om een duidelijke langetermijnvisie. Een langetermijnvisie die richting geeft en het gevoel geeft dat we met de toekomst bezig zijn.



Dennis Vorstenbosch (software-engineer)

In 2030

- Zijn we de beste werkgever van de branche en een aantrekkelijke werkomgeving om in te werken en te groeien.
- Zijn onze processen volledig gedigitaliseerd, datagedreven en predictive ingericht.
- Zorgen onze medewerkers vanuit hun passie samen voor een excellente en verrassende klantbeleving en hebben we de hoogste klanttevredenheid in de branche.
- Werken we 100% CO₂-neutraal en circulair en helpen we onze klanten hun duurzame ambities waar te maken.
- Hebben we een landelijk dekkend netwerk waarin we krachtig samenwerken om kennis te bundelen en dichtbij klanten en medewerkers te zijn.

Onze kernwaarden

Het Hoppenbrouwers DNA gaat verder dan je collegiaal opstellen en je beste beentje voorzetten. Met als voorwaarde dat wij ons als de beste werkgever opstellen, zien we onze medewerkers graag stralen. De randvoorwaarden die dat mogelijk maken, zijn onze kernwaarden.

Werkplezier: Doen wat je leuk vindt en waar je goed in bent. Dat is werken bij Hoppenbrouwers. Uitdagende werkzaamheden, goede werkomstandigheden en prima secundaire voorwaarden dragen bij aan het werkplezier van onze collega's. We willen mensen in hun kracht zetten. De (persoonlijke) groei volgt vanzelf.

Vakmanschap: Vakmanschap is niet iets waar je toe aangezet hoeft te worden. Het is een motivatie die volledig voortkomt uit wat je zelf wilt. De combinatie van onze passie voor de techniek en onze vak kennis zorgen samen voor ongekend vakmanschap.

Autonomie: Eigenaarschap vormt de basis voor ondernemerschap en zorgt voor toewijding. Dit ontstaat door vertrouwen en verantwoordelijkheid. Wanneer je dat voelt, ontstaan er de mooiste dingen.

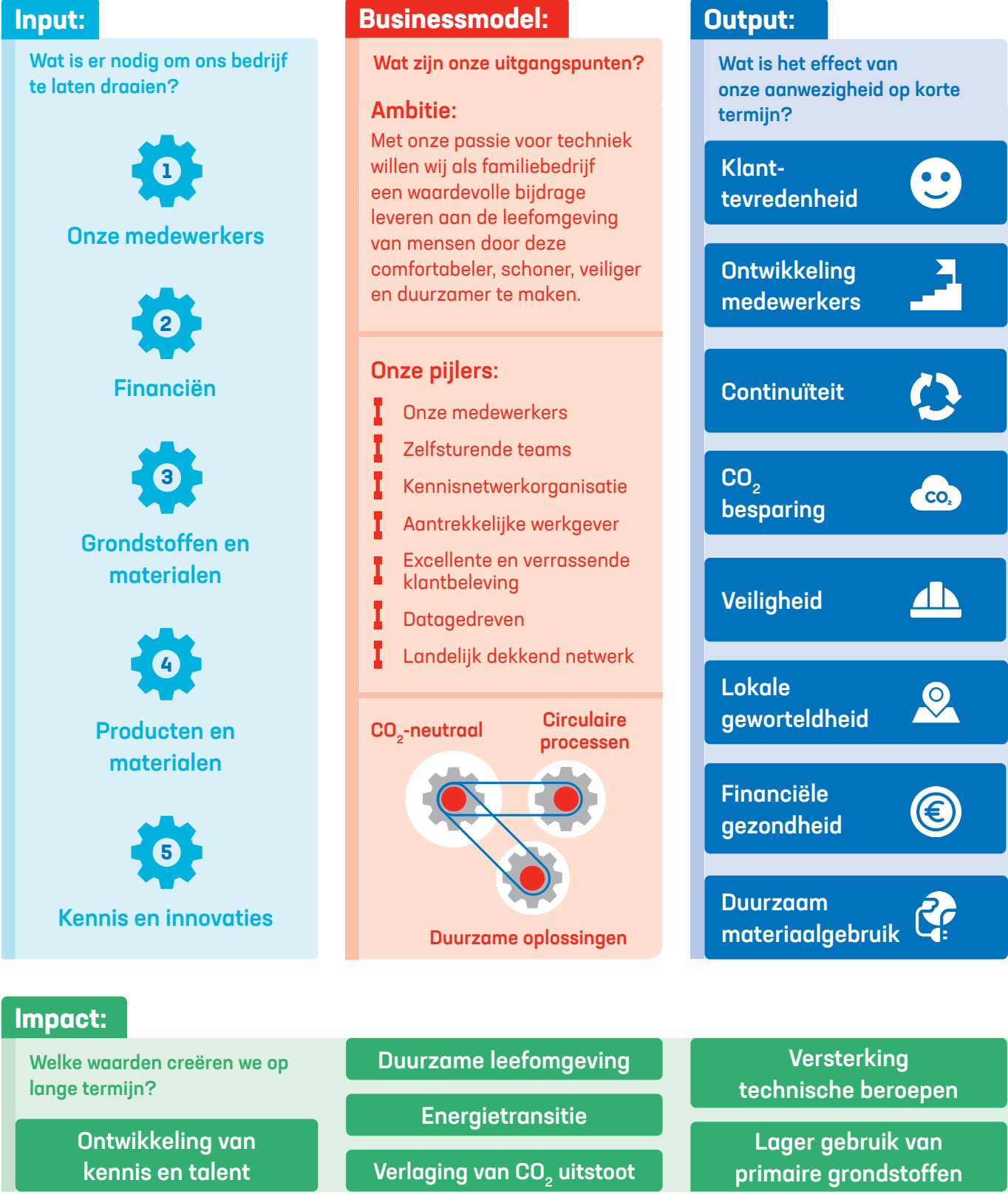
Verbondenheid: Een goede sfeer, fijne collega's, teamgevoel, ertoe doen en samen de schouders eronder zetten is belangrijk. Het vergroot je werkplezier en betrokkenheid. Dit werkt door in alle kernwaarden.

Ondernemend: Groei, op wat voor gebied dan ook, moedigen we aan. De beste versie van jezelf worden, is een streven dat veel Hoppenbrouwers collega's met elkaar gemeen hebben. Kansen zien en pakken wordt gestimuleerd.



Waardecreatiemodel

Met onze bedrijfsactiviteiten hebben we impact op de maatschappij, we streven naar een duurzame bijdrage. Ons waardecreatiemodel laat zien welke bijdrage we hebben op de korte (output) en lange termijn (impact).





Samen bouwen aan de groei van ons familiebedrijf

Crisisbestendigheid is een belangrijke pijler binnen onze bedrijfsfilosofie om ons familiebedrijf financieel gezond te houden. Dat is afgelopen jaar weer heel duidelijk geworden. De (zakelijke) gevolgen van corona hebben we goed kunnen pareren en ook een cyberaanval kreeg ons er niet onder. Verbondenheid, samenwerken en een langetermijnvisie maken dat we kunnen blijven groeien richting 2030.

'We zijn een ambitieus bedrijf met meer dan 100 jaar ervaring, 17 vestigingen, bijna 1600 medewerkers en een netwerkorganisatie vol kennis en kunde.'

Onze groeistrategie richt zich onder andere op het openen van meerdere vestigingen verspreid over het land. Vestigingen houden zo hun lokale geworteldheid waardoor medewerkers dichtbij huis kunnen werken en ze dichtbij klanten kunnen opereren. Bovendien kunnen onze vestigingen zelfstandig opereren door te werken met zelfsturende teams en maken veel kleinen één grote. Afgelopen jaar groeiden we door de overname van een bedrijf en werd de virtuele vestiging in Arnhem een fysieke vestiging. Ook investeerden we in een nieuw pand in Sittard, waar de overgenomen vestiging weer jaren kan huisvesten.

Bundelen kennis en kunde

Onze afdeling Technisch Beheer betrok in september van het afgelopen jaar een nieuw pand in Udenhout. De binnenmedewerkers van de vestigingen Heesch, Dongen, Kaatsheuvel en Udenhout werken nu vanuit hier samen waardoor kennis en kunde worden gedeeld en betere service verleend kan worden. Geert Jacobs is clusterleider van de bijna 70 medewerkers bij Technisch Beheer en geeft aan: 'Door overnames waren er verschillende werkwijzen en misten we op sommige plekken specifieke kennis en expertise. Door nu te centraliseren vormen we sneller een eenheid en kunnen we veel efficiënter opereren.'

Geert Jacobs, clusterleider Technisch Beheer, geeft aan: 'Door overnames waren er verschillende werkwijzen en misten we op sommige plekken specifieke kennis en expertise.'

Uiteraard heeft het even tijd nodig om die eenheid te vormen, maar op deze manier willen we vanuit één sterk team met een eigen uitstraling onze klanten bedienen. Vanuit verschillende specialismen kunnen we op deze manier goed inspelen op de behoefte van de klant.' De taken van Technisch Beheer bestaan voor 70% uit het oplossen van onderhoud, inspectiewerk en storingen. De overige 30% is klein vervangingswerk uit onderhoud en storingen. Met toename van de gebouwde omgeving en tegelijkertijd krapte op de arbeidsmarkt, krijgt de afdeling het in de toekomst alleen maar drukker. Daarnaast zal

de afdeling komende jaren slimmer en efficiënter gaan werken om met dezelfde mensen meer werk aan te kunnen. Ons doel richting 2030 is om in elke regio in Nederland een cluster Technisch Beheer te hebben om zo ook voor deze afdeling de lokale geworteldheid te borgen.

Wereldwijde cyberaanval

In de zomer werden we getroffen door een wereldwijde cyberaanval. Ons familiebedrijf liet zien hoe snel en adequaat we een onverwachte crisis kunnen aanpakken. De hack werd op vrijdagmiddag dankzij uitstekende beveiliging snel opgemerkt. Daarna ging het crisisteam in het weekend met ruim 200 medewerkers aan het werk om de gevolgen ervan zo beperkt mogelijk te houden en kon iedereen op maandag weer aan het werk. Ook klanten hadden er hierdoor niet tot nauwelijks last van.



René Donks (uitvoerder) & Ettiëne van Berkel (monteur)

Algemeen directeur Henny de Haas is enorm trots op zijn medewerkers: 'Door de creativiteit en zelfstandigheid van onze zelfsturende teams hebben we de schade weten te beperken. Ik ben trots op hoe we in korte tijd als één grote familie onze schouders eronder hebben gezet en van iets negatiefs iets positiefs hebben weten te maken. Deze learning had ik niet willen missen!'

Strategische routekaart 2030

Tot slot is langetermijndenken kenmerkend voor een familiebedrijf. Om voorbereid te zijn op de toekomst en perspectief te schetsen richting onze medewerkers, klanten, scholen en andere stakeholders werkte onze directie afgelopen jaar aan een strategische routekaart richting 2030. Rekening houdend met technologische ontwikkelingen, maatschappelijke uitdagingen, behoeften van klanten, scholen en medewerkers hebben we onszelf een aantal ambities gesteld:

- beste en meest aantrekkelijke werkgever;
- autoriteit en kennispartner;
- technisch dienstverlener met hoogste klantwaardering;
- meest duurzame technisch dienstverlener;
- lokaal betrokken door dichtbij medewerkers en klanten te zijn.

Groeiende rol voor **zonen**

Een familiebedrijf kijkt verder dan een kwartaal. Met onze langetermijnvisie borgen we de toekomst van ons bedrijf. Henny de Haas denkt nog niet aan zijn pensioen. Maar mocht die tijd komen, dan staat de volgende generatie klaar. Zijn drie zonen Tom, Ruud en Thijs maakten het afgelopen jaar mooie stappen.



Tom de Haas (vestigingsleider Dongen), Ruud de Haas (projectcoördinator) en Thijs de Haas (werkvoorbereider)

Tom, de oudste zoon van Henny, is al sinds 2010 betrokken bij ons bedrijf. Na zijn studie hbo Technische Bedrijfskunde startte hij in 2016 in het team Verbeteren & Vernieuwen. De afgelopen jaren heeft hij zich, sneller dan verwacht, klaargestoomd voor de rol van vestigingsleider in Dongen. Hij geeft daar per 1 februari 2022 leiding aan zo'n 120 mensen. Middelste zoon Ruud is na het behalen van zijn hbo-opleiding Werktuigbouwkunde in 2018 begonnen met leren en werken bij Hoppenbrouwers. Al snel startte hij met de opleiding Hogere Installatietechniek voor Werktuigbouwkundige installaties (HIT-W). Nu maakt hij de stap naar projectcoördinator waarvoor hij een team aan het samenstellen is vanuit de vestiging in Udenhout. Thijs, de jongste telg van het gezin, heeft altijd naast zijn studie bij Hoppenbrouwers gewerkt, zoals in het magazijn en in de panelenbouw. In maart 2021 heeft hij zijn diploma hbo Mechatronica behaald en werkt sindsdien als werkvoorbereider bij Industriële Automatisering, afdeling Water.

Ambities waarmaken

Alle drie de jongens zijn ambitieus. Een houding die naadloos aansluit bij ons DNA. Tom geeft aan: 'Als je bij Hoppenbrouwers je ambitie aangeeft en laat zien dat je het wil en kan, dan is de kans groot dat je dat kunt bereiken. Als je collega's op de hoogte zijn van je ambitie, is het vaak dat ze je gaan helpen om die

ambitie waar te maken. Dat heb ik ook ervaren met mijn doel om vestigingsleider te worden. Ik ben eerder bij zaken betrokken en heb trainingen gevolgd die ik als werkvoorbereider normaal niet zou doen.' Ruud doet min of meer een oproep aan mensen om zijn team te komen versterken. Hij wil binnen werktuigbouwkunde de grotere projecten gaan oppakken. En ook Thijs stopt zijn ambities niet onder stoelen of banken, hij wil als werkvoorbereider in korte tijd zo veel mogelijk meters maken op verschillende projecten om over twee of drie jaar een volgende stap te kunnen maken.

Leren om een inspiratiebron te zijn

De heren zijn zich bewust van de snelle groei en het bestaansrecht van het bedrijf en waarderen hierin de langetermijnvisie van hun vader. Ze zien hem als een leider die zijn verantwoordelijkheden neemt en er op de juiste momenten staat. De jongens zeggen hierover: 'Tijdens de cyberaanval was hij een heuse crisismanager, maar ook met de presentatie van de visie 2030 neemt hij een duidelijke rol als leider in. Hij is open en eerlijk. Hij neemt mensen mee in zijn gedachtengoed, maar laat mensen ook zelf meedenken. Hij leert ons een inspiratiebron voor de omgeving te zijn. Hij kan goed delegeren, maar heeft ook overal een mening over. Als je die mening niet op het bedrijf hoort, dan horen we die wel aan de keukentafel. Hij verwacht daarin ook een proactieve bijdrage van ons.'

Regionale samenwerking geeft ruimte aan totaaldienstverlening

Om onze snelle groei beheersbaar te houden en klanten optimaal te kunnen blijven bedienen, werken onze vestigingen steeds nauwer samen op regionaal niveau. Op deze manier kunnen ze hun eigen kennis en kunde inzetten, maar ook andere vestigingen in de buurt helpen of hen opdrachten toeschuiven. Freddy van Peer is in 2020 als regiodirecteur West toegetreten tot de directie en heeft in 2021 vanuit deze rol verder vormgegeven aan regionale samenwerking.

Freddy heeft in de regio West-Brabant met vestigingen in Dongen, Roosendaal, Breda en Kaatsheuvel ervaren hoe belangrijk het is dat vestigingen in een regio zich verbonden voelen en samenwerken: 'Als totaaldienstverlener willen we klanten van dichtbij blijven bedienen met alle expertise die we als bedrijf in huis hebben. Soms moeten we dan gebruik maken van de ervaring en/of capaciteit van vestigingen in de buurt. Uiteraard zijn de positie en de behoeften van de klant altijd het vertrekpunt. Door te werken met overzichtelijke gebieden van vestigingen kunnen we de lokale geworteldheid en de lokale cultuur behouden voor zowel medewerkers als klanten.'

Schaalvoordelen

De regiogedachte wordt ook doorgevoerd in bijvoorbeeld HR en marketing en communicatie. 'We voeren met regiomarketeers lokale arbeidsmarktcampagnes en zorgen op die manier dat we de vijver voor nieuwe medewerkers vergroten.

Zo hebben we afgelopen jaar heel veel bbl'ers verdeeld

over de vestigingen mogen verwelkomen. Ook hebben we op regioniveau regelmatig verkoop-en projectoverleg en kunnen we de werkvoorraad inschatten. Zo kunnen we met elkaar bepalen waar een project het beste past', vertelt Freddy.

Extra kansen en doorgroeimogelijkheden

Deze samenwerking zie je eveneens terugkomen bij onze praktijkopleiders en hun partners in het onderwijs. Zij maken samen een aanbod voor leerlingen in de regio en bepalen met elkaar welke opleiding of welk event ze op welke locatie het beste kunnen organiseren. De regiodirecteur voegt toe: 'Voor huidige medewerkers biedt regionale samenwerking natuurlijk ook extra kansen en doorgroeimogelijkheden. Mensen kunnen switchen van vestiging zonder dat het al te veel impact heeft op hun woon-werkverkeer. Bovendien kunnen ze hun expertise verrijken door bij hun collega's om de hoek mee te kijken.'

Regio Oost in ontwikkeling

In 2022 is het de bedoeling dat de vestiging in Goedereede aan de westelijke regio wordt toegevoegd. Met name hun kennis en expertise op werktuigbouwkunde is van grote toegevoegde waarde voor deze regio. In de regio West-Brabant zien we een sterke samenwerking tussen de vestigingen. Dit willen we voor regio Oost met de vestigingen in Nijmegen, Rosmalen, Heesch en Arnhem ook realiseren. René van Loon is daar nu vanuit de directie de basis aan het leggen. Freddy geeft aan: 'We moeten medewerkers de kans geven om buiten hun vestiging om te denken, te werken, te vieren en te beleven zonder hun eigen team en thuisbasis uit het oog te verliezen. Dan gaat regionale samenwerking goed werken.' Uiteindelijk willen we in 2030 toe naar 40 vestigingen verspreid over 6 tot 8 regio's.



Freddy van Peer (Regiodirecteur West)



Samen bouwen aan de beste werkgever

Ook op het gebied van werkgeverschap zijn we ambitieus. In 2030 willen we gegroeid zijn van 1600 naar 5000 medewerkers verdeeld over 40 vestigingen en als familiebedrijf de beste werkgever zijn in de branche. Hierbij staan de gezondheid, tevredenheid en doorgroeimogelijkheden van onze medewerkers in een aantrekkelijke werkomgeving altijd voorop. De recentelijke erkenning van Top Employer en een rapportcijfer 8 in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) in 2021 geven een geweldige impuls aan deze ambitie.

Bart Nieborg (duale student), Denny Megens (eerste monteur) & Niels Visser (monteur)

In een krappe arbeidsmarkt weten we elk jaar weer flinke stappen voorwaarts te maken in onze groeistrategie. Afgelopen jaar hebben we 410 medewerkers (incl. uurloners) autonoom aangenomen en 50 door overname. We ervaren dat, mede door de gevolgen van corona, steeds meer mensen uit bijvoorbeeld de horeca- en evenementensector, kiezen voor een baan in de techniek. De branche biedt stabiliteit, uitdaging en veel toekomstperspectief. Directeur Personeel & Organisatie Ellen Vermeer streeft dan ook naar een duurzaam HR-beleid waarbij mensen kansen krijgen, kunnen blijven leren en doorgroeien. Hierbij staan voor haar de komende jaren een aantal thema's centraal.

Belangrijke rol voor leidinggevend

Afgelopen jaar hebben we stevig ingezet op een programma voor leidinggevend. 'Wij geloven dat in onze platte organisatie met zelfsturende teams een goed functionerende leidinggevende mede bepalend is voor het werkgeluk van de hele afdeling. We moeten hen zo goed mogelijk opleiden en tools in handen geven om het ondernemerschap en DNA van ons familiebedrijf veilig te stellen. Naast het opleiden van huidige leidinggevend en leidinggevend in spé, zoeken we ook extern naar goede ondernemende leiders', zo vertelt HR-directeur Ellen Vermeer.

5400 sollicitanten

Niet alleen in de top was 'instroom' een aandachtspunt; door onze hele organisatie is voortdurend vraag naar goede en gemotiveerde collega's om de komende jaren continuïteit te kunnen borgen en klanten optimaal te kunnen bedienen. We hebben geen gebrek aan sollicitanten (5400 afgelopen jaar). We hebben eerder tekort aan technische vakmensen. Onze uitdaging ligt dan ook in het aannemen, matchen en opleiden van de juiste mensen op de juiste plek. Ook het afgelopen jaar staken we daar met de organisatie van open dagen (off- en online), arbeidsmarktcampagnes, samenwerking met scholen en intensieve inwerkprogramma's veel energie in.

'We hebben geen gebrek aan sollicitanten (5400 afgelopen jaar). De uitdaging is het aannemen en matchen van de juiste mensen op de juiste plek'

Bij een groot aantal doelgroepen zijn we met die aanpak heel succesvol. Zo hebben we, naast medewerkers uit overnames, veel stagiaires op verschillende opleidingsniveaus (210) aan ons weten te binden, bbl'ers (58), zij-instromers (52), hbo starters en trainees (19), andere starters in de techniek (28) en ook ervaren vakmensen (187).



Ellen Vermeer (directeur Personeel & Organisatie)

Zij-instromers en vrouwen in de techniek

Ellen realiseert zich dat 'de vijver van technische vakmensen droog komt te staan.' Daarom heeft ze met haar HR-afdeling komende jaren nog meer focus op het aannemen van zij-instromers en vrouwen in de techniek. 'Daar zit veel potentieel. We moeten omdenken. Met de aanname van zij-instromers hebben we al een aantal jaren veel succes.

Afgelopen jaar hebben we samen met het Koning Willem 1 College in Den Bosch bootcamps ontwikkeld en georganiseerd om zij-instromers in een tijdsbestek van drie weken praktische vaardigheden en theorie bij te brengen en hen mee te nemen in de gewenste 9+klantbeleving en cultuur van Hoppenbrouwers. Middels deze bootcamp kunnen mensen vrij snel instromen op projecten en bekijken we per persoon welk omscholingstraject ze moeten volgen. Ook willen we aan vrouwen laten zien wat het is om in de techniek te werken. Dat gaat ons lukken als we goed samenwerken met onder andere de overheid, Techniek Nederland (de brancheorganisatie), het platform Vrouwen in de Techniek en (basis)scholen.' Op dit moment hebben we al 42 vrouwen die met veel plezier bij ons werken in een technische functie.

Een leven lang leren

Voor al deze nieuwe mensen, maar ook voor huidige medewerkers hebben we een passend opleiding- en loopbaanprogramma. Een 'leven lang leren' zit in het DNA van ons bedrijf, maar uiteindelijk hebben mensen zelf de regie over hun loopbaan. Ik wil dat iedereen het beste uit zichzelf haalt.

Ellen vertelt: 'Medewerkers worden bij ons opgeleid on the job, in onze praktijkscholen op verschillende vestigingen en bij onze Hoppenbrouwers Experience Centers (HEC). Ook zijn we blij met onze partnerships met scholen. Door deze intensieve samenwerking slaan we een brug tussen theorie en praktijk en kunnen we optimaal invulling geven aan leren en ontwikkelen van onze mensen.' Afgelopen jaar hebben we onder meer een convenant getekend met Avans Hogeschool Elektrotechniek in Breda, Koning Willem 1 College te 's-Hertogenbosch en Fontys Economie en Communicatie in Eindhoven. Hierin komen verschillende opleidingsniveaus aan bod, want technologische

ontwikkelingen zoals digitalisering en automatisering vragen, ook bij opleiden, om 'omdenken'. Sommige beroepen vragen om een slimmere invulling en er is, naast mbo-geschoolde mensen, meer behoefte aan kennis op hbo- en wo-niveau. Een van de manieren om kennis te maken en te experimenteren met deze innovatieve technieken zijn de HEC's in Udenhout en Utrecht. Deze zijn gericht op Industriële Automatisering, maar in 2022 openen we op onze vestiging in Heesch ook een HEC met de nieuwste technieken in Werktuigbouwkunde.

Waarde toevoegen met HR

Dat HR bij Hoppenbrouwers meer is dan een administratief orgaan, blijkt uit de ambitie van Ellen om ook op haar vlak ondernemend te opereren en daarmee waarde toe te voegen aan het bedrijf. Het HR-team werkt hiervoor met KPI's en werkt grotendeels lokaal in de vestigingen. Ze vertelt: 'We willen medewerkerstevredenheid verhogen en kosten verlagen. Daarvoor hebben we meer aandacht besteed aan zaken zoals het ziekteverzuim. We zien bij teams met een laag ziekteverzuim dat ze goed functioneren en dat er een goede werksfeer is. Het ziekteverzuim is van 3% naar 2,7% gedaald. Dit ten opzichte van 4,1% branche-breed.

We willen naar 1,4%. Dat doen we door realtime analyses bij te houden over de ontwikkelingen per medewerker en daarop te acteren. Enerzijds door één op één met mensen in gesprek te blijven en anderzijds preventieve maatregelen te nemen en goede begeleiding te bieden om ziekteverzuim te voorkomen.

Onze uitstroom is vergeleken met vorig jaar gestegen door enerzijds een hoger natuurlijk verloop, door pensionarissen, en anderzijds door verloop uit integraties. Medewerkers staan bij ons op één. Als een medewerker het bedrijf verlaat, brengen we het hoe en waarom gedetailleerd in kaart. Zo kunnen we ervan leren en de uitstroom zo laag mogelijk houden.

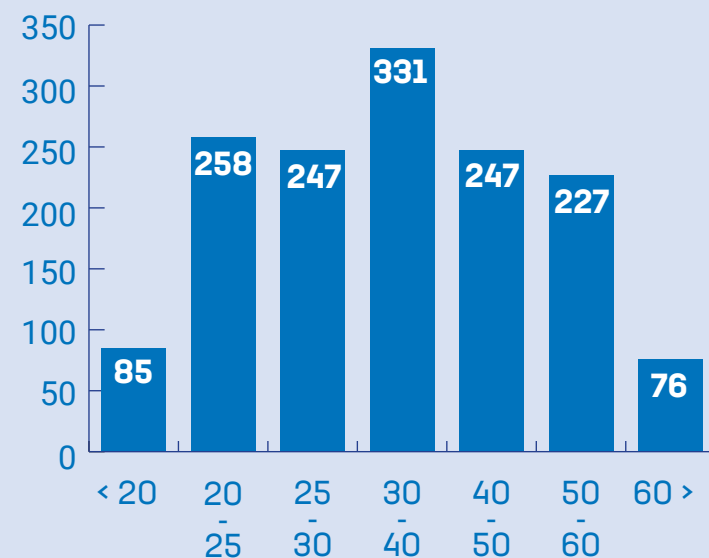
Facts & Figures

1582
medewerkers

Dit zijn 1409 fte's, een
toename van
9,5% t.o.v. 2020



Leeftijdsoopbouw totale medewerkers



Exclusief uurloners en stagiairs

14
praktijkscholen

5 Nieuwe in 2021



24.674
scholingsuren

Dit is 17 uur per medewerker
(in 2020 12 uur per medewerker)

210 nieuwe stagiairs

vmbo 50
mbo 52
hbo 108

51 Stagiairs zijn in 2021 na hun stageperiode in dienst gekomen bij Hoppenbrouwers Techniek.



277
uitstroom
(18,9%)



2,7%
ziekterverzuim



8
MTO



Stephan Habets (testmonteur)

462
nieuwe
medewerkers

waarvan...

187 ervaren medewerkers
52 zij-instromers
19 hbo-starters/trainees
28 mbo-starters/duaal
58 bbl'ers
51 integratie
67 uurloners



3 nieuwe convenanten met scholen

Fontys Eindhoven: Economie & Communicatie
Koning Willem I College Den Bosch
Avans Breda: Elektrotechniek

Uitbreiding samenwerking met scholen

Afgelopen jaar hebben we de samenwerking met diverse scholen uitgebreid. Met het tekenen van een convenant bekrachtigden we ons partnership met onder meer Koning Willem 1 College (KW1C) in Den Bosch. Hiermee geven we als partners nog meer vorm aan de onderlinge kennisuitwisseling, het verzorgen van gastcolleges en workshops, het leveren van stageplaatsen en het stimuleren van opleiding overstijgende projecten. Op deze manier leiden we met elkaar structureel jonge instroom op en zorgen we dat zij-instromers zich snel en effectief kunnen omscholen naar een baan in de techniek.

Het partnership met scholen is een wezenlijk onderdeel van onze visie 2030 om groei te kunnen realiseren. Maar ook voor KW1C is deze samenwerking heel relevant. Jos van Kessel, voorzitter van het college van bestuur van KW1C zegt hierover: 'Om zo veel mogelijk talenten te behouden voor de regio doen wij tijdens de opleiding al een oproep aan het bedrijfsleven. Met elkaar bekijken we hoe onze opleidingen zo goed mogelijk kunnen aansluiten op de praktijk. Niet alleen standaard opleidingen voldoen aan de vraag, we kijken ook naar maatwerk. Wanneer Hoppenbrouwers een specifiek en concreet vraagstuk heeft, zoals bijvoorbeeld onlangs in de werktuigbouwkunde, dan geven we met een modulaire opzet invulling aan een verkorte opleiding. Zo kunnen we heel wendbaar een brug slaan tussen theorie en praktijk en kunnen we zowel aanbod- als vraaggericht onderwijs bieden.'

Elk moment instroom mogelijk

Deze maatwerkbenadering komt ook terug in het Talent Atelier van de KW1C. Hier werken leerlingen vanuit verschillende studierichtingen aan een opleiding overstijgend vraagstuk uit het bedrijfsleven. Het KW1C kan ons zo op elk moment van het jaar van instroom voorzien en komt hiermee tegemoet aan het grote tekort van technisch geschoolde mensen op de arbeidsmarkt. Deze flexibiliteit en nauwe samenwerking typeert het jarenlange partnership tussen ons bedrijf en KW1C. 'Ik ben onder de indruk van de bevologenheid en het leiderschap van Henny de Haas en werk heel graag met Hoppenbrouwers samen. De manier waarop hij samen optrekt met zijn medewerkers en hen mede-ondernemerschap biedt, is indrukwekkend. Bovendien spreekt het langetermijndenken van Hoppenbrouwers



Jos van Kessel
(voorzitter van het college van bestuur van KW1C)

als familiebedrijf mij erg aan; wij moeten het bij het opleiden van jongeren tenslotte ook hebben van de lange termijn', aldus Jos van Kessel.

OR scherp op verandering door groei

'Samen bouwen aan...' gaat ook volgens onze ondernemingsraad op. Henny Broeders, voorzitter van de OR geeft aan: 'We worden altijd heel goed meegenomen in wat er gebeurt in ons bedrijf. Of het nu gaat om maatregelen die nodig zijn vanwege corona of een verandering in de bonusregeling, we mogen van de zijlijn altijd meekijken. Ook als we kritisch zijn op zaken zoals ICT-voorzieningen en de autoregeling afgelopen jaar, is er ruimte voor een goed gesprek.'

In 2021 passeerden een aantal zaken de revue waarbij de OR een significante rol speelde. Onder meer de keuze voor een arbodienst met het oog op landelijke dekking kreeg de nodige aandacht. Het is voor de OR belangrijk dat deze dienst ook kan ontzorgen bij meerdere vestigingen verspreid over het land. Verder heeft de OR zich met Henny de Haas gebogen over een nieuw reglement voor het kiesstelsel bij OR-verkiezingen. Hier is de groei van het aantal vestigingen reden voor toekomstbestendigheid. 'Als we als bedrijf groeien, mogen we ook groeien in het aantal OR-leden, naar maximaal 15. Bij voorkeur krijgen we straks bij landelijke dekking uit elke regio mensen in onze ondernemingsraad zodat we een goede afspiegeling zijn. Uiteraard zijn we er scherp op dat we geen log orgaan worden, dan streven we ons doel voorbij', aldus de voorzitter.

Aansluiting nieuwe medewerkers

De OR is sowieso scherp op de groei van het bedrijf. Hoewel de ondernemingsraad enthousiast is over de groeistrategie en visie 2030, is de raad alert op de goede aansluiting van nieuwe medewerkers bij overnames. Dat geldt ook bij veranderingen zoals bij Technisch Beheer afgelopen jaar. De OR is altijd op zoek naar de mogelijke gevolgen die een nieuwe opzet van een afdeling heeft voor medewerkers. Verder noemt hij de cyberaanval van dit jaar een voorbeeld van hoe snel en goed het bedrijf met veranderingen kan omgaan: 'Fantastisch hoe meer dan 200 mensen in hun vrije weekend hebben gezorgd dat we op maandag weer gewoon met z'n allen aan het werk konden. We kregen zelfs complimenten van het beveiligingsbedrijf.'

Kritisch blijven op veranderingen

Het komende jaar staat voor de OR in het teken van de verkiezingen, maar zal de raad ook veel aandacht hebben voor het vastleggen van flexibele werktijden, de ontwikkelingen op het gebied van e-commerce, de evaluatie van de arbodienst en verandering van functieprofielen. 'En verder blijven we natuurlijk scherp op de groei door overnames en het aannemen van nieuwe collega's in onze krappe arbeidsmarkt', zo geeft de voorzitter aan.



Henny Broeders (projectcoördinator en voorzitter OR)



Versnelling van onze duurzaamheidsambities

Campagnebeeld: Waar Techniek Leeft

Duurzaamheidsthema's als klimaatadaptatie, CO₂-reductie, circulair ondernemen, energietransitie en de bouw van duurzame woningen staan allemaal hoog op de maatschappelijke agenda. Zo ook bij ons bedrijf. Enerzijds als het gaat om verduurzaming van de eigen bedrijfsvoering; anderzijds om de duurzaamheidsambities van onze klanten te helpen verwezenlijken. We willen de meest duurzame technisch dienstverlener van Nederland worden. Afgelopen jaar hebben we hiertoe een strategische routekaart richting 2030 uitgewerkt en een programmamanager Duurzaamheid aangesteld.

Duurzaamheidsambitie 2030

Wij helpen klanten hun duurzame ambities waar te maken. We realiseren mooie en duurzame projecten waar we samen trots op kunnen zijn en waar we onze maatschappelijke ambities verwezenlijken. Bovendien werken we 100% CO₂-neutraal en circulair.

Wij hebben veel kennis van slimme technische oplossingen die minder belastend zijn voor het milieu en hebben hiermee, samen met opdrachtgevers, inmiddels veel aansprekende projecten op het gebied van duurzaamheid gerealiseerd. Zowel vanuit een integraal duurzaamheidsadvies als 'stand alone' duurzaamheidsoplossingen binnen een project.

Denk aan de elektrotechnische herstructurering van bestaande kantoorpanden tot duurzame, energiezuinige panden die voldoen aan de BREEAM-eisen. Maar ook de verduurzaming van vele woningen door onder meer het aanbrengen van zonnepanelen, mechanische ventilatie, het plaatsen van nieuwe HR-CV-ketels of warmtepompen en het installeren van laadpalen, zijn veelvoorkomende werkzaamheden. Bij 3D-geprinte woningen van beton zonder traditionele stalen bewapening in de wanden lukte het ons, met de nodige creativiteit, om het duurzame gedachtengoed in de rest van de woningen door te trekken.

Henny de Haas, algemeen directeur:
'Duurzaamheid moet geen doel op zich zijn. Daar waar het nu nog een hot topic is, is het over een paar jaar een natuurlijk onderdeel van ons DNA.'

Duurzame installaties onderdeel totaaloplossing

Steeds vaker is de vraag naar duurzame technologische oplossingen onderdeel van een grotere opdracht voor ons als totaaldienstverlener. Binnen een opdracht met elektrotechnische en/of werktuigbouwkundige werkzaamheden kunnen de aanleg van zonnepanelen en installatie van laadpalen voor elektrische auto's, ook onderdeel zijn. Het is duidelijk dat duurzaamheid een belangrijke rol speelt in de toekomstplannen van

opdrachtgevers. Als technisch dienstverlener zijn we een versneller van die verduurzaming en mede daardoor is er ook meer nauwe samenwerking in de keten nodig om te verduurzamen. Daar waar de klant niet zelf vraagt om verduurzaming, streven we er altijd naar om duurzame alternatieven aan te bieden.

Verduurzaming eigen bedrijfsvoering

Ook in de verduurzaming van onze eigen bedrijfsvoering hebben we afgelopen jaar geïnvesteerd. Zo is het de bedoeling dat in 2030 alle eigen gebouwen 100% CO₂-neutraal zijn. In 2013 was ons pand al het eerste CO₂-neutrale gebouw in de gemeente Tilburg. Dit jaar hebben we daar een derde CO₂-neutraal pand in Udenhout aan toegevoegd. Ook maken onze medewerkers steeds vaker gebruik van duurzame materialen in hun dagelijkse werk en zijn we scherp op de verlaging van restafval en de gezamenlijke inkoop van ECO-stroom. Bovendien zijn we in 2021 gestart met de overstap naar een 100% elektrisch wagenpark. We dragen zo bij aan het verminderen van luchtvervuiling en daarmee aan de gezondheid van mensen die in een omgeving wonen en werken.

Met kennis en kunde impact maken

Algemeen directeur Henny de Haas geeft aan dat duurzaamheid als een rode draad door de business moet lopen: 'Het moet geen doel op zich zijn. Daar waar het nu nog een hot topic is, is het over een paar jaar een natuurlijk onderdeel van ieders DNA. Door de sterke verduurzaming van wonen en werken neemt de vraag naar onze diensten alleen maar toe. De duurzaamheidsvraagstukken zijn ook steeds complexer, waardoor klanten behoefte hebben aan technische vakmensen die hen van a tot z kunnen adviseren op dit vlak. Wij willen met onze kennis en kunde impact maken. Allemaal voor een leefbare wereld, want techniek is leven.'

Programmamanager geeft invulling aan duurzaamheidsambities

Om duurzaamheid nog meer te verankeren in de organisatie en hier sturing aan te geven, hebben we afgelopen jaar een programmamanager Duurzaamheid aangesteld. Wouter Hendrickx heeft veel kennis en expertise op het vlak van duurzaamheidsvraagstukken. Hij heeft deze onder andere opgedaan door zijn jarenlange ervaring in de zonne-energie. Maar het onderwerp zit vooral al jaren in zijn hart en genen. Hij weet beslissingen van nu door te trekken naar de toekomst. Wouter gaat er enerzijds voor om de interne organisatie CO₂-neutraal en circulair in te richten en anderzijds om medewerkers in staat te stellen om de duurzaamheidsambities van klanten waar te maken.

Netwerk van verduurzamers

Om onze duurzaamheidsambitie voor 2030 waar te kunnen maken hebben we een heldere fasering aangebracht voor de komende jaren in onze 'strategische routekaart Duurzaam 2030'. In 2022 kopen we uitsluitend CO₂-neutrale auto's en willen we de derde trede van de CO₂-prestatieladder behalen, om uiteindelijk op trede vijf uit te komen. Komend jaar gaan we ook kijken hoe we onze kennis en ervaring nog beter kunnen delen met klanten en collega's. Zo kunnen we onze klanten optimaal helpen om hun duurzame ambities waar te maken. Wouter geeft aan: 'In de zelfsturende teams moet iedere beslissing genomen worden met duurzaamheid in het achterhoofd.' Daarbij is niet alleen korte termijn teamrendement belangrijk; soms moet je als team investeren om juist op de lange termijn iets te laten renderen, zowel financieel als qua houdbaarheid.' Om naast klantgericht ook duurzaamgericht te kunnen werken binnen ons bedrijf werkt de programmamanager aan een intern netwerk van verduurzamers. Deze innovatieve medewerkers gaan aan de slag met het genereren van bruikbare ideeën waar we als bedrijf in de toekomst wat aan hebben. Denk bijvoorbeeld aan het slim maken van onze gebouwen en block chain technologie toepassen bij wijze van materialenpaspoort. Maar ook de inzet van BIM om circulariteit te faciliteren en voorspellend onderhoud mogelijk te maken.

Integraal duurzaamheidsadvies

Het netwerk van verduurzamers richt zich primair op hoe we klanten kunnen helpen verduurzamen, daar zit immers de impact. 'We moeten onze medewerkers inspireren om steeds die stap extra te zetten. We zijn nu al heel goed met onder andere zaken zoals



Wouter Hendrickx (programmamanager Duurzaamheid)

warmtepomptechniek en zonne-energie. Voor elke markt die we bedienen ontwikkelt het beeld van wat duurzaam is zich echter voortdurend. Wij willen samen met de klant dit grotere plaatje bekijken en het beste advies geven. Daarmee gaan we toe naar een integraal duurzaamheidsadvies. Dit kunnen we doen door gebruik te maken van circulaire materialen. Maar ook door datasystemen slimmer met elkaar te laten werken, waardoor je bijvoorbeeld niet onnodig componenten vervangt. Techniek is in alle gevallen de meerwaarde die we als Hoppenbrouwers bieden. Daar ligt onze kennis en kunde', aldus de programmamanager Duurzaamheid. Wouter hoopt op termijn deze meerwaarde om te kunnen zetten in een duurzaamheidsscore net als bij NPS (klantloyaliteit) en MTO (medewerkerstevredenheid).

Woning verduurzamen in 24 uur

Steeds meer woningeigenaren willen hun huis verduurzamen. Enerzijds met het oog op het milieu, anderzijds om op termijn kosten te besparen. Ook zorgt verduurzaming voor waardevermeerdering van de woning. Wij helpen daarom steeds meer woningeigenaren bij het verduurzamen van hun huis. Wanneer mensen eenmaal de keuze hebben gemaakt om te willen verduurzamen, willen ze dat graag zo snel mogelijk en zonder al te veel gedoe. Zo klopten Jordi ter Word en zijn vriendin ook bij ons aan. Binnen 24 uur hebben we naast zonnepanelen, een luchtwarmtepomp, een oplaadpunt voor een elektrische auto en nieuwe meterkasten om de boel goed te regelen, geïnstalleerd.

Jordi te Word, opdrachtgever: 'Er zijn weinig partijen met zo'n compleet aanbod als Hoppenbrouwers. Vaak zijn elektra, verwarming en duurzame energie drie losse opdrachten. Nu had ik één aanspreekpunt en was de klus binnen 24 uur geklaard.'



Opdrachtgever: Particulier Jordi te Word
Locatie: Berlicum, Noord-Brabant
Disciplines: Elektrotechniek, Werktuigbouwkunde, Duurzame Energie

De groenste busstalling van Nederland

Sinds januari 2021 gelden nieuwe regels om duurzaam om te gaan met energieverbruik. Zowel nieuwbouwwoningen als nieuwbouw binnen de utiliteit moeten voldoen aan de eisen voor Bijna Energie Neutrale Gebouwen (BENG). Wij werden in dat kader door aannemersbedrijf Van der Ven betrokken bij de bouw van een 'groene' busstalling vlakbij P+R Westraven in Utrecht. De busstalling is circulair gebouwd en heeft een compleet duurzame inrichting gekregen. De voornaamste uitdaging was dat de Utrechtse busstalling demonteerbaar moest zijn. Dat gold ook voor de installaties die wij moesten plaatsen.

Frank de Kok, projectleider Elektrotechniek bij Hoppenbrouwers Techniek: 'Wij zochten daarom voortdurend naar de balans tussen de wens om zo veel mogelijk circulair te bouwen en de kwaliteit te leveren die wij onze klanten garanderen.'



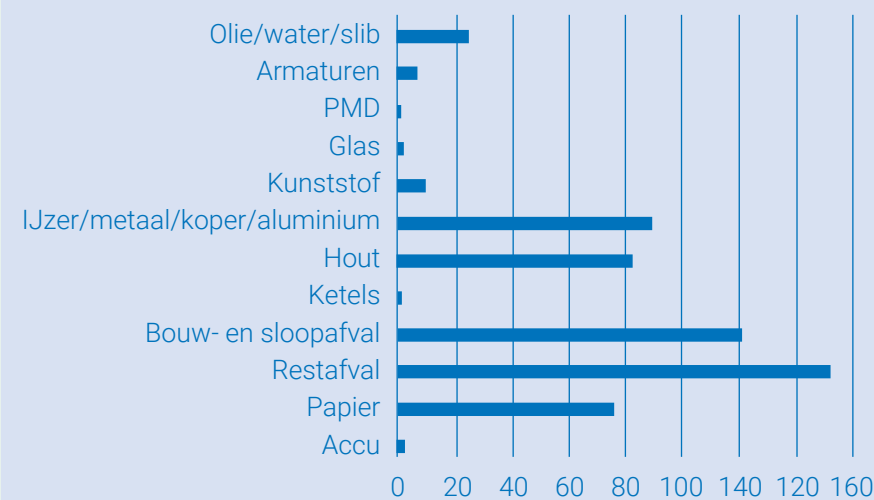
Opdrachtgever: Aannemersbedrijf Van der Ven
Locatie: Utrecht
Disciplines: Duurzame Energie

Facts & Figures



586 Ton afval

Afvalstromen Hoppenbrouwers per ton over 2021



Daling CO₂-uitstoot per fte

CO₂ per fte 2020 2,92
CO₂ per fte 2021 2,68



Verdeling uitstoot

% van totale uitstoot

Wagenpark 75%
Brandstoffen 7%
Elektriciteit 18%

De verduurzaming van ons wagenpark gaat ervoor zorgen dat we onze uitstoot in 2022 verder zullen verlagen.

Verwerking van onze afvalsoorten

Per afvalsoort is er een circulariteitsmaatregel getroffen waarbij aan het milieu gedacht wordt.

Afvalsoort	Verwerking
Papier, bouw- en sloopafval, hout, ijzer/metaal/koper/aluminium	Hergebruik
Bedrijfsafval	Groene energie, Recyclen of hergebruiken
PMD, armaturen, accu's, ketels, glas, kunststof, F-gassen	Recyclen
Olie/water/slib	Groene energie

Direct en indirecte emissies

Door de groei is het absolute verbruik toegenomen, maar ons verbruik en uitstoot per fte met 8% gedaald.

Directe emissies	2020	2021	Eenheid	Toename t.o.v. 2020
Totaal directe emissies	3497	4309	Ton CO ₂	23%
Wagenpark (benzine, diesel, LPG)	3221	3956	Ton CO ₂	23%
Brandstoffen (aardgas voor verwarming)	275	353	Ton CO ₂	28%

Indirecte emissies	2020	2021	Eenheid	Toename t.o.v. 2020
Elektriciteit	843	940	Ton CO ₂	12%
Totaal ton CO ₂ direct en indirect	4340	5249	Ton CO ₂	21%





Kenan van Mook (leerling-monteur) & Robby de Wit (leidinggevend eerste monteur)

We doen het veilig of we doen het niet

Wij zetten onze medewerkers op één en vinden het dan ook heel belangrijk dat ze elke dag weer veilig thuiskomen. Veiligheid zit sterk verweven in onze cultuur en moet overal geborgd worden. Op iedere bouw, in ieder team, in iedere vestiging en door iedere medewerker. Zowel onze medewerkers als inleners zijn zich goed bewust van onze veiligheidsrisico's. In het MTO (medewerkerstevredenheidonderzoek) scoren we een 8 op veiligheid en we hebben afgelopen jaar trede twee behaald op de Veiligheidsladder.

Elk jaar willen we een stap maken op de Veiligheidsladder. Dit beoordelingsinstrument meet het veiligheidsbewustzijn door te kijken naar houding en gedrag van medewerkers. Hoe hoger de toegekende laddertrede, hoe hoger het veiligheidsbewustzijn. In 2021 zijn we gestart op trede twee. Voor volgend jaar hebben we de ambitie om naar trede drie te stijgen om uiteindelijk op de vijfde trede uit te komen. ‘We kunnen dit alleen samen bereiken en door veiligheid elke dag bespreekbaar te maken. Dagelijks lopen we op projecten risico's, dus het vraagt aandacht van iedereen. Daarin mogen nooit concessies gedaan worden. We doen het veilig of we doen het niet', zo zegt algemeen directeur Henny de Haas.

Implementatie veiligheidsdashboard

De Veiligheidsladder helpt ons om een veilige werkomgeving te creëren op de diverse locaties in het land en daarmee veiligheid naar een nog hoger niveau te tillen. Hiertoe hebben we afgelopen jaar een VCA (Veiligheid, Gezondheid en Milieu)-dashboard geïmplementeerd. Deze geeft goed overzicht van alle gegevens die veilig en gezond werken borgen. Er staan

gegevens op over de opleidingen die medewerkers hebben gedaan op het gebied van veiligheid (de zogenoemde toolboxen), welke incidenten zich hebben voorgedaan en in hoeverre bijvoorbeeld gereedschap gekeurd is. Alle leidinggevendenden hebben hier via ons intranet zicht op, waardoor ze proactief kunnen sturen op dit belangrijke thema. Daarnaast zien we dat in aanbestedingen het thema veiligheid ook steeds belangrijker wordt. Vanaf 1 januari 2022 wordt minimaal trede twee verlangd van aannemers en onderaannemers; in 2024 wordt dat minimaal trede drie.

Duidelijke veiligheidsregels

Verder hebben we in 2021 veiligheidsregels overzichtelijker gemaakt met 10 geboden. Deze ondersteunen onze basisregel 'We doen het veilig of we doen het niet'. We hebben voor onze tien geboden input opgehaald bij de medewerkers. Dat hebben we gedaan op zowel projecten in het land als bij onze kantoren. Zo zorgen we voor draagvlak en weten we zeker dat we op de juiste punten focussen. Veiligheid wordt zo van de teams en individuele medewerkers en moet geen agendapunt zijn. Veiligheid is van ons allemaal.

Facts & Figures

Ondanks al onze inspanning is de ongevallen frequentie index (IF) in 2021 toch gestegen ten opzichte van vorig jaar. We hebben een gedegen analyse uitgevoerd, maar nog geen verklaring hiervoor gevonden. Uiteraard blijven we hier scherp op. Lessen uit de praktijk vormen een belangrijk onderdeel van ons continu verbeterproces en onze veiligheidsambitie.

		2019	2020	2021
1	Aantal operationele werknemers (incl. tijdelijke medewerkers)	940	1.100	1.290
2	Aantal gewerkte uren (x 1.000)	1.504	1.760	2.064
3	Ongevallen zonder verzuim	8	21	11
4	Ongevallen met verzuim/werkverlet	16	10	20
5	Ongevallen met dodelijke afloop	0	0	0
6	Aantal arbeidsongevallen (4+5)	16	10	20
7	Ongevallen frequentie index (IF)	10,6	5,7	9,7

Zorgen voor elkaars veiligheid

Of het nu gaat om het plaatsen van zonnepanelen op een dak, werken aan de bouw van een groot distributiecentrum of installaties plaatsen in een waterzuiveringsbedrijf, veilig werken staat bij ons voorop. We voorzien onze medewerkers in alle tools om veilig te kunnen werken. Aan hen de taak om de regels en risico's op dit vlak in acht te nemen. 'Mijn motto is dat iedereen aan het einde van de dag weer gezond en zonder letsel naar huis gaat', zo vertelt Ton Jansen, uitvoerder Industriële Automatisering en Duurzaam vanuit de vestiging in Utrecht.



Ton Jansen (uitvoerder
Industriële Automatisering en Duurzaam)

Voordat Ton met zijn team begint aan een klus nemen ze met elkaar het Veiligheids- en Gezondheidsplan door. Hierin worden naast werkinstructies en beschermingsmaatregelen, details besproken over waar het dichtstbijzijnde ziekenhuis is en wie ze op het terrein kunnen aanspreken in geval van nood. 'Hier zijn we heel scherp op. Heldere voorlichting is key. Je kunt al heel veel risico's voorafgaand aan een klus inventariseren, maar de situatie wordt pas echt duidelijk als je aankomt op de werkplek. Zeker bij het aanleggen van zonneparken moeten we extra opletten. We zorgen dat we van te voren de risico's in kaart hebben zodat

we daarvoor de juiste maatregelen kunnen treffen. En als het toch een keer misgaat zetten we een veiligheidsdeskundige in om het incident te analyseren en maatregelen te nemen. Zo doen we er alles aan om een dergelijk incident niet nogmaals te laten gebeuren,' geeft de uitvoerder aan.

'Bij jonge mensen werk ik met een gele en een rode kaart. In het laatste geval gaan we om de tafel om de houding en het gedrag ten aanzien van veiligheid te bespreken.'

Elkaar aanspreken op veiligheid

Gedurende een project moeten mensen voor elkaars veiligheid zorgen. 'Ik verlang van mensen dat ze elkaar aanspreken op eventueel onveilige situaties. Van het beklimmen van een steiger tot het gebruik van veiligheidsbrillen en handschoenen. We controleren ook regelmatig onze materialen op veiligheid', aldus Ton. Verder is hij blij dat medewerkers elke maand wakker geschud worden door de verplichting om de online veiligheidstoolboxen te doorlopen: 'Zo houden wij zicht op de kennis over veiligheid en kunnen wij het veiligheidsbewustzijn van mensen inschatten. Soms schuift veiligheid, door te weinig mensen of te hoge werkdruk, naar de achtergrond, maar ik trek mensen er dan snel weer bij zodat ze weten hoe belangrijk veiligheid op de werkvloer is. Bijvoorbeeld bij jonge mensen werk ik met een gele en een rode kaart. In het laatste geval gaan we om de tafel om de houding en het gedrag ten aanzien van veiligheid te bespreken.'

Waarborgen veiligheid tijdens onderhoud

Of we nu onderhoud uitvoeren in een waterzuiveringsbedrijf of in een fabriek met één machine of complete productielijnen, de veiligheid van onze medewerkers staat voorop. Om tijdens ons onderhoudswerk het productieproces van opdrachtgevers zo min mogelijk te verstoren, vraagt dat extra aandacht van onze kant. Hiervoor krijgen onze medewerkers alle (beschermings)middelen om hun werk zo goed en veilig mogelijk uit te voeren en geven we zo veel mogelijk voorlichting over veiligheid ter plaatse.

Onderhoud terwijl de fabriek doordraait

Wij snappen dat het werk van onze opdrachtgevers soms dag en nacht doorgaat. Daarom spelen we daar zo flexibel mogelijk op in. Onder meer door het onderhoud in nauw overleg in te plannen, vaak al aan de hand van een meerjarenplanning weet een opdrachtgever precies wanneer welke machines en onderdelen onderhoud nodig hebben. Ook zorgen we waar mogelijk dat we van te voren al op de

hoogte zijn van de veiligheidsprocedures en laatste veiligheidseisen bij de opdrachtgever. Geert Jacobs, clusterleider Technisch Beheer zegt over de veiligheid: 'Veiligheidsprocedures kunnen al iets simpels zijn als het opruimen van gereedschappen. Zomaar materialen en gereedschappen laten rondslingeren is een no-go in een omgeving waar productieprocessen doordraaien. Ook belijning in fabrieken zorgen voor een heldere en veilige (loop)route voor onze monteurs.'



Achmad Hardjotinojo (eerste monteur)
vervangt op grote hoogte de verlichting bij
Voetbalvereniging SVSSS in Udenhout





Optimale klantbeleving centraal in duurzame klantrelatie

Mark Lemsom, eigenaar Praxis Renesse

De installatiewereld verandert. Met de opmars van technische ontwikkelingen groeit de vraag naar totale technisch dienstverlening gestaag. Zo zijn bijvoorbeeld verduurzaming en digitalisering thema's waarover veel van onze klanten behoefte hebben aan kennis en advies. Maar ook willen klanten topservice. Hoewel klanttevredenheid altijd aan de basis ligt van ons werk, willen we toe naar een 9+ organisatie waarin verrassende en excellente klantbeleving centraal staat en we samen met opdrachtgevers kunnen bouwen aan een duurzame relatie.

Klantambitie 2030

Klanten ervaren een verrassende en excellente klantbeleving. Hoppenbrouwers heeft de hoogste klanttevredenheid in de branche. Vanuit één sterk merk bedienen we onze klanten. Op alle specialismen en PMC's zijn wij een autoriteit en bevinden ons in de top 3 van de markt.

Algemeen directeur Henny de Haas is zich bewust van waar zijn klanten behoefte aan hebben. 'Wij kunnen hier als totaaldienstverlener en met vestigingen verspreid over het land invulling aan geven. Waar nodig kunnen we onze grote hoeveelheid kennis en kunde integraal inzetten en door onze lokale geworteldheid kunnen we klanten van dichtbij blijven bedienen. Onze vestigingen concurreren onder meer met kleinere bedrijven die veel zelf moeten doen. Onze medewerkers hebben het voordeel dat zij een heel bedrijf achter zich hebben waar al veel geregeld is. Ook stelt onze schaalgrootte ons in staat om steeds meer datagedreven onze expertise te delen met onze klanten.' Afgelopen jaar nam Henny een deel van de klanten mee in zijn visie richting 2030. Hij vindt het belangrijk dat zij weten wat onze toekomstplannen zijn en hoopt hiermee nog meer vorm gegeven te hebben aan de betekenis die hij geeft aan goede klantrelaties.

Consistente aanpak

De uitdaging voor ons als sterk groeiende organisatie is om consistent te zijn in klantgerichtheid. Onze klantbelevingsexpert Jaap Jansens geeft aan: 'Onze klanten in Sittard moeten dezelfde klantbeleving ervaren als onze klanten in Arnhem en Goedereede. Zeker bij overnames moeten we medewerkers uit de verschillende culturen helpen eenduidig te worden in hun aanpak zonder dat ze daarbij hun eigen identiteit verliezen. Ook wanneer vestigingen integraal samenwerken, moet de klant ons als één team ervaren.'

De Hoppenbrouwers klantformule

Om de markt nog gericht te kunnen bedienen, hebben we in 2021 alle product-marktcombinaties in kaart gebracht. Ook zijn de specifieke behoeften van klanten in kaart gebracht en hebben we deze gekoppeld aan onze kernwaarden en strategische ambities. Het resultaat hiervan zijn zogenaamde gidsende principes die wij opgeteld de 'Hoppenbrouwers klantformule' noemen. Deze gidsende principes zijn voor medewerkers concrete handvatten om op uniforme, herkenbare en consistente manier om te gaan met klanten. Het gaat hierbij over houding, gedrag en communicatie. Uiteindelijk moet deze klantformule leiden tot een onderscheidende dienstverlening en bijdragen aan (nog) betere klantbeleving.



Martin van Vorstenbosch (Manager Manufacturing Operations and Engineering bij Bosch Rexroth) & Dick Klaassen (projectleider)

Drie lagen voor een duurzame klantrelatie

We onderscheiden feitelijk drie lagen in onze klantformule. Onder iedere laag vallen drie gidsende principes.

1. Topkwaliteit: een opdracht begint voor ons bij het leveren van topkwaliteit. Daar kunnen klanten op rekenen. We zijn daadkrachtig en echte aanpakkers. Onze passie voor techniek motiveert ons bovendien om het onmogelijke mogelijk te maken.
2. Elkaar versterken: we zetten de klant centraal en streven ernaar om elkaar te versterken. We verdiepen ons in onze klanten en weten wat techniek voor hen betekent. Hierdoor kunnen we samen voor de beste oplossing gaan. Dat doen we ook door open en plezierig samen te werken.
3. Van betekenis: we vinden het belangrijk om van betekenis te zijn. We kijken naar de lange termijn en willen daarin een partner zijn voor onze klanten. Wij zijn er om hun ambities waar te maken en samen duurzaam succesvol te zijn.

NPS-score

In 2021 hadden we een NPS-score van +44 (ten opzichte van +41 in 2020). We zijn goed op weg naar een 9+ organisatie en streven naar een NPS-score in 2022 van +50 als ondergrens voor elk team. Sommige teams zitten inmiddels al ver boven de 60.

Focus op klantbeleving helpt om ambitie richting 9+ organisatie waar te maken

Wij willen het meest klantgerichte bedrijf in onze branche zijn. Om deze ambitie voor een optimale klantbeleving kracht bij te zetten, hebben we afgelopen jaar een klantbelevingsexpert aangesteld. Jaap Jansens gaf jarenlang als consultant advies over hoe klanten je zien en wat je met die inzichten kunt. Nu heeft hij de opdracht om de teams en vestigingen binnen Hoppenbrouwers te begeleiden naar één herkenbare manier van werken. Door in de huid van onze klanten te kruipen werken we aan een 9+ organisatie waarin een verrassende en excellente klantbeleving centraal staat.



Jaap Jansens (expert klantbeleving)

Jaap vertelt: 'Met een organisatie die snel groeit, is het belangrijk dat we vanuit ieder team of vestiging op een uniforme manier met onze klanten omgaan. In de Efteling ervaar je, waar je in het park ook bent, als klant en bezoeker overal dezelfde verrassende beleving. Dit willen wij ook voor onze klanten.'

Verschillende klantbehoeften

In 2021 hebben we als organisatie stappen gezet om meer richting te geven aan klantgerichtheid. Er zijn klantgerichtheidstrainingen voor medewerkers georganiseerd en ze krijgen inzicht in de klantreizen die in ontwikkeling zijn. Om verdere invulling te geven aan de 9+ organisatie werken we ook aan nieuwe manieren voor klantfeedback. 'Iedere medewerker wil dat de klant tevreden is. Maar niet iedereen gaat daar nog op dezelfde manier mee om. De overtuiging is wel: het centraal stellen van klantbeleving resulteert in gezond rendement en niet andersom.'

Hij geeft aan: 'De belangrijkste behoeften van klanten liggen in het ontzorgen, erkennen van hun business en zekerheid bieden. Als een klant een storing meldt, dan trekken wij dat direct naar ons toe en heeft de klant er geen omkijken meer naar. Een distributiecentrum moet bijvoorbeeld operationeel kunnen blijven tijdens ons werk, anders dreigt er omzetverlies. Bij een kinderdagverblijf vergt de omgeving waarin we werken vooral aandacht. Daar moet je de kinderen op speelse manier betrekken bij je werkzaamheden. Het inzicht in de klantbehoeften hebben geleid tot de 'Hoppenbrouwers klantformule' zodat medewerkers verspreid over het land, concrete handvatten hebben om op uniforme, herkenbare en consistente manier om te gaan met klanten.'

Klantreizen

Jaap begeleidde afgelopen jaar meerdere projectteams met klantreizen. Zo werd bij een klantreis 'storingen' bekeken hoe de klant onze werkzaamheden ervaart van melding tot administratieve afhandeling. Jaap vertelt: 'Hier hebben we ervaren dat communicatie enorm belangrijk is. Vanaf het moment voorafgaand aan de komst van de monteur tot het moment dat hij weer weg is. Dat zijn de momenten van de waarheid.' Onze monteurs leveren topkwaliteit. We begeleiden ze in de omgang met de klant. Bij het afronden net even extra tijd nemen om de werkbond uit te leggen maar ook als ze te laat zijn even een belletje naar de klant. Het zijn vaak kleine dingen maar wel waardevolle informatie voor de teams om invulling te geven aan de ambitie richting een 9+ organisatie. In 2022 volgen meer klantreisprojecten. Werk aan de winkel voor de klantbelevingsexpert.

Gezamenlijke groeiambities met GEA Food Solutions

Al sinds 2009 werken we nauw samen met GEA Food Solutions. Dit bedrijf levert technologie aan de voedselverwerkingsindustrie en ontwikkelt machines, maar ook complete productielijnen. Wij leveren hiervoor de besturingskasten. Vooral ons cluster Industrie en Panelenbouw werkt intensief samen met GEA. De werkzaamheden variëren van het optimaliseren en veiliger transporteren van schakelkasten tot het automatiseren van de documentenstroom bij GEA. Onze langdurig en nauwe samenwerking bevestigt ons volwaardige partnership dat is gebouwd op eerlijkheid en transparantie.

Geert-Jan Munsters, senior strategic buyer bij GEA Food Solutions: 'We hebben samen groeiambities en daarover hebben we dagelijks contact.'

Opdrachtgever: GEA Food Solutions
Locatie: Bakel, Noord-Brabant
Disciplines: Industriële Automatisering, Inspecties en Technisch Beheer



Vertrouwen in kennis en expertise basis voor samenwerking met Dinnissen

Vanuit verschillende technische disciplines werken we al lange tijd samen met Dinnissen Process Technology. Het bedrijf maakt oplossingen op maat in procestechnologie voor verschillende branches. Dinnissen betrok ons bij de bouw van twee nieuwe fabriekshallen terwijl de bestaande bleven staan om de boel draaiende te houden. Voor dit project werd onze kennis en expertise van meerdere disciplines gevraagd. Daardoor zijn alle installaties bij Dinnissen met elkaar geïntegreerd. Denk aan luchtbehandelingskasten en afzuigingsinstallaties in combinatie met brand- en inbraakbeveiliging.

Wouter Kuijpers, operationeel directeur bij Dinnissen: 'Er was van tevoren veel onbekend in dit project en daarom kozen we voor een vertrouwde samenwerkingspartner.'

Opdrachtgever: Dinnissen Process Technology
Locatie: Sevenum, Limburg
Disciplines: Elektrotechniek, Industriële Automatisering, Beveiliging, Duurzame Energie





Alex Hoogendijk, (monteur)

Samen bouwen aan de techniek van morgen

Techniek is overal en heeft een steeds grotere rol in ons dagelijks leven. Technologische ontwikkelingen volgen elkaar daarbij razendsnel op. Door onze kennis en passie voor techniek zijn we onszelf daar goed van bewust. Door ontwikkelingen zoals digitalisering, automatisering en robotisering verandert de inhoud van ons werk en ontwikkelen medewerkers zich tot kenniswerkers. We worden continu uitgedaagd door onze klanten voor steeds complexere vraagstukken. Ook afgelopen jaar is gebleken dat we goed in staat zijn om bedrijven met geavanceerde automatisering te transformeren en toekomstbestendig te maken.

Veel bedrijven willen productieprocessen meer en meer aan laten sturen door geïntegreerde data zonder tussenkomst van menselijk handelen. Automatisering gaat fabrieken en organisaties leiden. Tot enkele jaren geleden moesten klanten nog overtuigd worden van het nut van de Cloud en het op afstand kunnen monitoren van de productieomgeving. Nu is er een versnelling zichtbaar in de adoptie van automatiseringstechnologieën zoals robotica en zelflerende machines. Hiermee lijken bedrijven de grote belofte van industrie 4.0, ook wel de vierde industriële revolutie genoemd, langzaam in te lossen en te koersen op industrie 5.0, daar waar mens en techniek een eenheid vormen. Hoppenbrouwers Techniek is erbij; onze processen zijn steeds meer gedigitaliseerd, datagedreven en predictive.

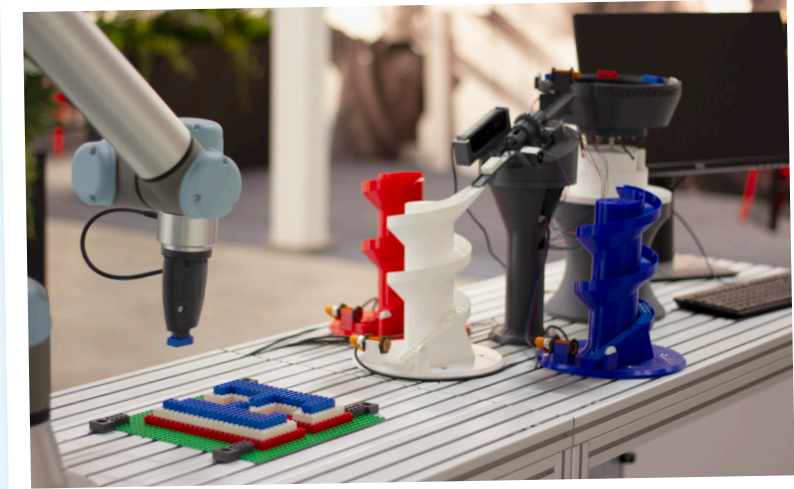
Meegaan met de tijd

Bedrijven komen weliswaar zelf met vraagstukken; met onze jarenlange expertise in uitlopende markten en branches nemen we ze ook vaak aan de hand om zich klaar te maken voor de toekomst. Roel Hoosemans is directeur Industrie, Water & Infra en zegt hierover: 'Veel oude fabrieken blijven als vanouds draaien, omdat ze daarmee nog gewoon geld verdienen. Maar als ze niet meegaan in de tijd en voorbij gaan aan technische mogelijkheden om bijvoorbeeld efficiënter te kunnen werken, zullen ze uiteindelijk bestaansrecht verliezen. De komende jaren zal draaien om het koppelen van de IT-omgeving met de werkvloer. Realtime inzicht wordt de sleutel tot succes. Aan ons de taak om te laten zien dat dit veilig en zonder productieverlies kan.'

'Met ons eigen Hoppenbrouwers Experience Center (HEC) kunnen we studenten versneld opleiden. Hier worden demo-productielijnen gebouwd'

Demo-productielijnen op eigen investering

We gaan zo ver in onze overtuiging dat we samen met een vaste klant volgend jaar een demo-productielijn willen realiseren, zodat de klant kan ervaren wat de mogelijkheden zijn. We kunnen met een dergelijke demolijn bijvoorbeeld laten zien dat we data uit de lijn halen om storingen te voorkomen en in hoeverre dat geld kan besparen. We doen deze exercitie ook om referenties op te bouwen richting andere opdrachtgevers en om hen te overtuigen. We maken daar graag mensen en middelen voor vrij. Zo kunnen we in de industrie vooruitlopen en onze eindklanten optimaal adviseren. Met een omzet van bijna 43 miljoen in het afgelopen jaar zijn we met industriële automatisering een serieuze



Hoppenbrouwers Experience Center in Utrecht

speler in Nederland. Richting 2030 hebben we de ambitie om als kennispartner en autoriteit een plek in de top drie van systemintegrators in te nemen.

Demo-productielijnen voor de opleiding

Met deze grote technologische veranderingen vergroten we onze jarenlange kennis op het gebied van industriële automatisering voortdurend. Dat doen we onder meer door IT-developers aan te trekken; studenten op hbo-niveau. Met ons eigen Hoppenbrouwers Experience Center (HEC) kunnen we studenten versneld opleiden. Hier worden demo-productielijnen gebouwd waar studenten volop kunnen testen, waar ze fouten mogen maken en dus veel kunnen leren. 'Zo zorgen we dat we het vak van industriële automatisering aantrekkelijk maken. Naast het aantrekken van hbo-geschoolede mensen, betrekken we ook de scholen op mbo-niveau waar we al nauw mee samenwerken. Voor onze huidige medewerkers geldt dat we ze opleiden tot kenniswerkers. Daarnaast hebben we een omscholingstraject voor mensen die er op latere leeftijd achter komen dat ze een verkeerde studie en/of beroepskeuze hebben gemaakt. Voor hen is een praktijkschool ingericht waarbij werken en leren gecombineerd kan worden. Zij worden hier heel gericht opgeleid tot IA-specialist', aldus Roel.

Groei in Industrial MSI

De komende vijf jaar willen we de afdeling verder uitbouwen met onder meer industrial MSI. Als Master Systems Integrator (MSI) verwezenlijken we de visie van de klant door een totale integratie van digitale systemen. Dick Klaassen zal als projectleider nieuwe en bestaande klanten meenemen in deze wereld. De eerste tijd zullen we de digitale infrastructuur van fabrieken aanpassen zodat er data ontsloten kunnen worden. Daarna kunnen we met algoritmes bedrijven adviseren hoe ze hun processen efficiënter kunnen maken, output kunnen verhogen en uiteindelijk hun productiekosten kunnen verlagen. Dick en Roel zoeken goede mensen, maar ook strategische businesspartnerships om industrial MSI naar een nog hoger plan te tillen.

BIM zorgt voor efficiëntie en werkplezier

De bouwopgave voor de komende jaren is enorm en wordt steeds complexer en veeleisender. Met de krapte op de arbeidsmarkt erbij staan we voor een fikse uitdaging. BIM (Building Information Modelling) kan hierin verlichting geven. Met deze werkmethodiek wordt zo veel mogelijk informatie van een gebouw in een digitaal BIM-model opgeslagen. Het zorgt ervoor dat we efficiënter kunnen werken. Dit geeft ons meer ruimte om te bouwen aan een duurzame relatie met de klant en het verschil te maken.

Joris van den Braak is afgelopen jaar als BIM-manager aangesteld. Door onze kennis te bundelen en te centraliseren, verwacht hij de komende jaren BIM steeds beter te kunnen benutten. Zo ontstaat de basis voor een datagedreven organisatie.

Digitaal assetmanagement

Steeds meer gebouweigenaren zien het profijt van assetmanagement op basis van data uit BIM-modellen. Zo kan men nauwkeurig de status en waarde van hun gebouw inschatten, maar ook inzicht hebben in de circulariteit van de materialen en de CO₂-footprint. De investering in een BIM-model loont zich in dat geval niet alleen om beter te engineeren en te realiseren, maar wordt met name gedaan om de kosten in de levenscyclus van een gebouw na oplevering van een project in kaart te hebben. Joris geeft aan dat dit tot nu toe nog mondjesmaat speelt in de projecten, maar hij weet dat dit steeds meer in de markt gevraagd gaat worden. 'Laten we slim zijn en daar al op inspelen', aldus Joris.

Kennis koppelen

Joris geeft aan dat Hoppenbrouwers al met zo'n 20 projectteams de BIM-methode toepast. Joris: 'We hebben veel jonge mensen in het bedrijf die hun kennis over deze nieuwe technologie snel ontwikkelen. Als we deze mensen koppelen met de praktische ervaring van onze ervaren medewerkers, zullen we in staat zijn om te verbeteren daar waar het ons veel gaat opleveren. Het onmogelijke kan dan ineens wél, er is minder frustratie door duidelijke afspraken, er zijn minder faalkosten door uitgebreide afstemming vooraf en we kunnen gebruik maken van gave nieuwe tools. Laten we de mogelijkheden omarmen, dan gaat BIM het werk ook vooral nog leuker maken!'



Joris van den Braak (BIM-manager)

Wereldprimeur: 3D-betongepriete huizen

Hoppenbrouwers Techniek zet zich dagelijks in voor duurzame installaties die op de toekomst gericht zijn. Bouwbedrijf Van Wijnen zet duurzaamheid ook voorop. Dat maakte ons een perfecte match voor Project Milestone. Samen realiseerden we de eerste vijf bewoonbare huizen van 3D-geprint beton. Een wereldprimeur. De huizen zijn opgebouwd uit laagjes beton; een grote printer print laag voor laag het beton. Omdat de printer continu lagen van het huis maakt, kunnen installaties en bekabeling niet in de buitenmuur geplaatst worden. Dat vormde de grote uitdaging voor Hoppenbrouwers.

Jos van Hal, projectleider bij Van Wijnen: 'We weten waartoe Hoppenbrouwers in staat is en dat geen uitdaging te groot voor ze is. Ze denken vanaf de start mee over de mogelijkheden op het gebied van installaties en hoe we de huizen duurzaam konden bouwen.'

Opdrachtgever: Van Wijnen
Locatie: Eindhoven, Noord-Brabant
Disciplines: Elektrotechniek, Industriële Automatisering, Duurzame Energie



Het installeren van een duurzaam zwembad

De opdracht om een zwembad duurzaam te installeren is een uitdaging, maar die gaan we bij Hoppenbrouwers graag aan. Aannemersbedrijf Van der Horst vroeg ons om bij de verbouwing van zwembad Valkenhuizen in Arnhem zorg te dragen voor de elektrotechnische-, werktuigbouwkundige- en beveiligingsinstallaties en voor het plaatsen van zonnepanelen. Met name de combinatie van chloor, water en warmte in een overdekt zwembad zorgen voor een agressief en corrosief milieu en kunnen de installaties aantasten. Deze bijzondere kenmerken vragen om een specifieke aanpak; dit doen we door NPR 9200 toe te passen. Dit is een richtlijn over metalen ophangconstructies en bevestigingsmiddelen in zwembaden.

René de Bie, projectcoördinator Hoppenbrouwers Techniek: 'We werkten via de BIM-methodiek waardoor iedereen op de hoogte was van elkaars plannen en we foutmeldingen van de techniekruimte al konden oplossen in de tekenfase.'



Opdrachtgever: Gemeente Arnhem
Locatie: Arnhem, Gelderland
Disciplines: Elektrotechniek en Werktuigbouwkunde



Flink groeien vergt ook investeren

Rutger Hermans (vestigingsleider Arnhem)

Onze groeiambitie brengt veel investeringen met zich mee. Naast overnames en huisvestingsprojecten hebben we afgelopen jaar fors geïnvesteerd in ICT. Verder is veel geld uitgegeven aan de voorbereiding van een e-commerce platform dat we in 2022 introduceren. Tegelijkertijd zijn we in 2021 gestart met een kostenbeheersingstraject om beter grip te krijgen op de overheadkosten.

Hoewel ons bedrijf wederom een flinke groei heeft doorgemaakt (16%), groeiden we iets minder hard dan voorspeld. De uitdagende inzet was 300 miljoen, het werd 254 miljoen. Onze groei in de afgelopen jaren heeft ons gedwongen om in 2021 vooral veel kosten te maken voor professionalisering van de ICT. Naast het faciliteren van de organisatie op dit vlak, is veel geld gegaan naar informatiebeveiliging met het oog op privacybescherming. Dat laatste raakt de hele organisatie en ook klanten vragen er om.

‘Normaal gesproken staat ongeveer drie weken om een dergelijke hack eronder te krijgen. Doordat onze systemen up-to-date zijn, werd de hack snel gesignaleerd en konden we alles binnen een weekend herstellen.’

Efficiënte aanpak cyberaanval

De wereldwijde cyberaanval die halverwege het jaar ons trof, heeft ons goed inzicht gegeven in de mate waarop de informatiebeveiliging inmiddels is georganiseerd. Marcel de Boer, financieel directeur en ook verantwoordelijk voor ICT zegt hierover: ‘Normaal gesproken staat ongeveer drie weken om een dergelijke hack eronder te krijgen. Doordat onze systemen up-to-date zijn, werd de hack snel gesignaleerd en konden we alles binnen één weekend herstellen. Overigens lag de snelheid waarmee we hebben geschakeld niet alleen aan onze voorzieningen. Ruim 200 medewerkers hebben onder persoonlijke aanvoering van Henny met man en macht het weekend doorgewerkt om te zorgen dat we maandag weer gewoon aan het werk konden en dat onze klanten er niet tot nauwelijks iets van merkten. De zelfstandigheid en kracht van onze zelfsturende teams, maar ook onze saamhorigheid kwamen in deze situatie sterk naar voren.’ Door de adequate aanpak heeft de cyberaanval ons nog geen ton gekost. Bovendien werd onze aanpak breed uitgemeten in de media wat dat weekend heeft geleid tot een groot aantal sollicitanten op de vacature van CIO (Chief Information Officer). Deze functie wordt sinds januari 2022 vervuld door de zeer ervaren Jobbe van Nuenen.



Marcel de Boer (financieel directeur)

Indirecte gevolgen corona

Ook heeft de coronacrisis afgelopen jaar wederom weinig directe invloed gehad op de financiële cijfers. Marcel geeft aan: ‘Wij hebben vooral te maken met indirecte gevolgen, zoals krapte op de arbeidsmarkt. Daardoor hebben we met veel inleners moeten werken en moesten we sommige projecten anders organiseren. Door langere levertijden van materialen en gestegen prijzen lopen projecten langer door, maar daar heeft de hele branche last van. Dit drukt behoorlijk op de omzet van dit jaar; die verwachten we volgend jaar deels in te halen. Het afgelopen jaar is bovendien fors geïnvesteerd in de voorbereidingen van een e-commerce platform voor de consumentenmarkt dat in 2022 live gaat.’

Kapitaalinjectie in 2022

Vooralsnog hebben we alle investeringen van afgelopen jaren uit onze eigen cashflow gefinancierd. In 2017 werd voor het laatst financiering aangetrokken. Om ook volgend jaar weer invulling te kunnen geven aan onze groeiambitie, hebben we de financiële bewegingsruimte fors uitgebreid. Dit zal onder meer ingezet worden voor overnames, vastgoedfaciliteiten, werkkapitaal en verduurzaming van ons wagenpark (elektrische bussen).

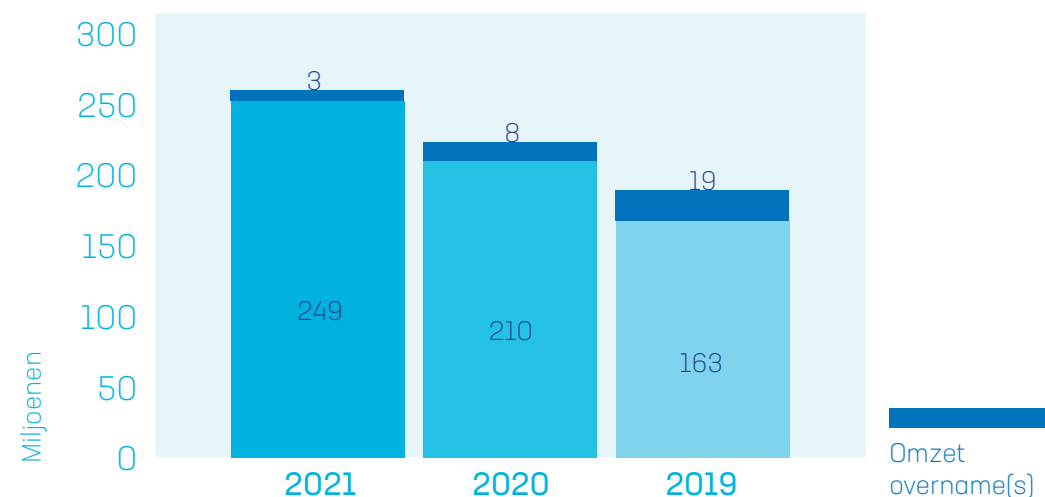
Jaarrekening

Hoppenbrouwers Techniek B.V. (exclusief Technodak en Hoppenbrouwers Holding).

Geconsolideerde balans per 31 december 2021

	2021	2020	2019
Immateriële vaste activa	4.207.615	4.421.375	5.852.094
Materiële vaste activa	15.116.860	13.057.798	10.902.138
Financiële vaste activa	125.745	167.529	241.691
Vorraden	2.812.259	2.382.358	2.040.777
Onderhanden projecten	4.203.832	2.016.795	-
Handelsdebiteuren	28.944.316	23.190.118	24.109.841
Vorderingen op groepsmaatschappijen	2.005.524	1.302.561	97.426
Belastingen en premies sociale verzekeringen	123.464	-	-
Overige vorderingen	5.098.630	3.375.689	2.430.608
Liquide middelen	4.549.480	1.306.642	1.036.810
Balanstotaal	67.187.725	51.220.865	46.711.385
Eigen vermogen	41.509.594	33.279.885	27.714.629
Voorzieningen	452.000	417.000	412.782
Langlopende schulden	8.594.833	1.704.440	1.950.847
Schulden aan kredietinstellingen	3.112.348	1.470.084	1.907.957
Schulden aan leveranciers	6.278.023	4.593.733	5.812.647
Schulden aan groepsmaatschappijen	-	970.169	-
Belastingen en premies sociale verzekeringen	274.950	2.045.685	2.928.808
Onderhanden projecten	-	-	972.988
Overige schulden	6.965.977	6.739.869	5.010.727
Balanstotaal	67.187.725	51.220.865	46.711.385

Omzetontwikkeling



Geconsolideerde winst- en verliesrekening

	2021	2020	2019
Productiewaarde	251.842.327	217.699.877	181.729.615
Kosten grond- en hulpstoffen	81.754.036	67.241.443	62.157.400
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	60.194.365	51.782.141	39.609.576
Lonen en salarissen	58.522.522	49.398.607	39.128.714
Sociale lasten	9.785.480	8.135.001	7.068.737
Pensioen lasten	5.651.062	4.492.763	3.472.116
Afschrijvingen	5.556.231	5.127.573	4.318.934
Overige bedrijfskosten	18.329.077	15.446.021	13.394.031
Totale bedrijfslasten	239.792.773	201.623.549	169.149.508
Bedrijfsresultaat	12.049.554	16.076.328	12.580.107
Financiële baten en lasten	141.569	-94.144	-102.173
Resultaat voor belastingen	12.191.123	15.982.184	12.477.934
Resultaat deelneming	-	-	-1.927
Belastingen	-3.364.747	-4.508.604	-3.413.260
Winst na belastingen	8.826.376	11.473.580	9.062.747
% winst na belastingen	3,5%	5,3%	5,0%

	2021	2020	2019
RATIO'S			
Solvabiliteit	62%	65%	59%
Quick ratio (incl. OHP)	2,70	1,97	1,66

	2021	2020	2019
OVERIGE			
Uitsplitsing omzet			
Industriële Automatisering	42.296.893	40.603.559	36.824.900
Utiliteit & Woningbouw	162.377.286	145.516.786	117.306.429
Service & Onderhoud	47.168.148	31.579.532	27.598.286
Medewerkers (FTE)	1409	1289	970

GRI-tabel

GRI is als leidraad gebruikt voor onze duurzaamheidsverslaglegging. Er wordt nog niet aan alle officiële GRI-standaarden voldaan.

	Disclosure	Hoofdstuk/toelichting	Pagina
Organisatieprofiel			
102-1	Naam van de organisatie	Hoppenbrouwers Techniek B.V.	1
102-2	Voornaamste merken, producten en diensten	Elektrotechniek, werktuigbouwkunde, industriële automatisering, beveiliging, sprinklers, duurzame energie en technisch beheer	8
102-3	Locatie van het hoofdkantoor	Kreitenmolenstraat 201, 5071 ND, Udenhout	54
102-4	Het aantal landen waar de organisatie actief is	Nederland	54
102-5	Eigendomsstructuur en rechtsvorm	Dit is Hoppenbrouwers Techniek	14
102-6	Afzetmarkten (geografische verdeling, sectoren die worden bediend en soorten klanten/begunstigen)	In het kort, Dit is Hoppenbrouwers Techniek	8, 14
102-7	Omvang van de verslaggevende organisatie	2021 in het kort	8
102-8	Samenstelling medewerkersbestand	F&F over onze medewerkers	24-25
102-10	Significante veranderingen tijdens de verslagperiode wat betreft omvang, structuur, eigendom of leveringsketen van de organisatie	Ssmen bouwen aan de toekomst, Samen bouwen aan de groei van ons familiebedrijf	5, 18-19
102-12	Extern ontwikkelde economische, milieugerelateerde en sociale handvesten, principes of andere initiatieven die door de organisatie worden onderschreven	Beste Werkgever 2019-2020, BREAAAM, predicaat Koninklijk, Ecovadis, Top Employer 2022, FD Gazelle 2021	5, 11, 22
102-13	Belangrijkste lidmaatschappen van verenigingen (zoals brancheverenigingen) en nationale en internationale belangenorganisaties	De Brabantse Familiebedrijven genootschap, Techniek Nederland, Vrouwen in de Techniek Vereniging, BZW, BORT, Hermes	6
102-14	De verklaring van de hoogste beslissingsbevoegde van de organisatie over de relevantie van duurzaamheid voor de organisatie en haar strategie voor de aanpak van duurzaamheid	Samen bouwen aan de toekomst	4-7

	Disclosure	Hoofdstuk/toelichting	Pagina
Ethiek en integriteit			
102-16	Beschrijving van de door de organisatie gehanteerde waarden, principes, standaarden en gedragsnormen, zoals een gedragscode	Dit is Hoppenbrouwers Techniek, Optimale klantbeleving centraal in duurzame klantrelatie (gidsende principes)	14, 40
Corporate Governance			
102-18	Governance structure	Dit is Hoppenbrouwers Techniek	14
Rapportage			
102-45	A. Overzicht van alle ondernemingen die in de geconsolideerde jaarrekening of vergelijkbare stukken zijn opgenomen B. Overzicht van alle in de geconsolideerde jaarrekening of vergelijkbare stukken opgenomen ondernemingen die niet onder dit verslag vallen	Jaarrekening	48
102-50	De verslagperiode waarop de verstrekte informatie betrekking heeft	1 januari 2021 - 31 december 2021	-
102-51	De datum van het meest recente vorige verslag	19 februari 2021	-
102-52	Verslaggevingscyclus	Jaarlijks	-
102-53	Contactpersoon voor vragen over de rapportage	Laura de Vries	54
102-54	Het gekozen applicatieniveau	GRI is als leidraad gebruikt, er wordt nog niet aan een van de officiële GRI-standaarden voldaan	-
102-55	GRI-content index	GRI-tabel	50-53
102-56	Beleid met betrekking tot assurance	Met betrekking tot MVO nog geen assurance uit laten voeren	-

vervolg GRI-tabel

	Disclosure	Hoofdstuk/toelichting	Pagina
Specifieke standard disclosures			
Energie			
103-1	Toelichting en afbakening per materieel onderwerp	Versnelling van onze duurzaamheidsambities	28
103-2	De managementaanpak en de onderdelen van deze aanpak	Versnelling van onze duurzaamheidsambities	28
302-1	Energieverbruik binnen de organisatie	F&F over duurzaamheid	32-33
Emissies			
103-1	Toelichting en afbakening per materieel onderwerp	Versnelling van onze duurzaamheidsambities	28
103-2	De managementaanpak en de onderdelen van deze aanpak	Versnelling van onze duurzaamheidsambities	28
305-1	Directe (Scope 1) GHG-emissies	F&F over duurzaamheid	32-33
305-2	Energie indirect (Scope 2) GHG-emissies	F&F over duurzaamheid	32-33
Afval			
103-1	Toelichting en afbakening per materieel onderwerp	Versnelling van onze duurzaamheidsambities	28
103-2	De managementaanpak en de onderdelen van deze aanpak	Versnelling van onze duurzaamheidsambities	28
306-1	Afval geproduceerd en significante impact die hieruit voortkomt	F&F over duurzaamheid	32-33
306-2	Management van afvalgerelateerde impact	F&F over duurzaamheid	32-33
306-3	Afvalgegenereerd	F&F over duurzaamheid	32-33

	Disclosure	Hoofdstuk/toelichting	Pagina
Werkgelegenheid			
103-1	Toelichting en afbakening per materieel onderwerp	Samen bouwen aan de beste werkgever	22
103-2	De managementaanpak en de onderdelen van deze aanpak	Samen bouwen aan de beste werkgever	22-24
401-1	Nieuw aangenomen medewerkers en verloop	F&F over onze medewerkers	24-25
Gezondheid en veiligheid op het werk			
103-1	Toelichting en afbakening per materieel onderwerp	We doen het veilig of we doen het niet	34
103-2	De managementaanpak en de onderdelen van deze aanpak	We doen het veilig of we doen het niet	34
403-1	Soorten letsel en letselpercentages, beroepsziekten, verloren dagen en verzuim en aantal werkgerelateerde sterfgevallen	F&F over veiligheid	35
403-2	Gevarenidentificatie, risicobeoordeling en incidentenonderzoek	Zorgen voor elkaars veiligheid	36
Training en opleiding			
103-1	Toelichting en afbakening per materieel onderwerp	Samen bouwen aan de toekomst, Samen bouwen aan de beste werkgever	22
103-2	De managementaanpak en de onderdelen van deze aanpak	Samen bouwen aan de toekomst, Samen bouwen aan de beste werkgever	22
404-1	Gemiddeld aantal opleidingsuren per medewerker per jaar	F&F medewerkers	24-25
404-2	Programma's voor het verbeteren van de vaardigheden van werknemers	Samen bouwen aan de beste werkgever	22
404-2	Percentage medewerkers dat regelmatig een evaluatiegesprek heeft	Alle medewerkers	-

Colofon

Dit jaarverslag is een uitgave van Hoppenbrouwers Techniek B.V.

Redactie

Laura de Vries
Antoinette Boleij

Vormgeving

Het Communicatie Team
Claudia Grijsbach

Contact via

communicatie@hoppenbrouwers.nl

Teksten

Arianne Beekman | 2Twintig PR
Laura de Vries

Fotografie

Sjors Massar via Meraki Content Agency
Raldo Neven | Neven Fotografie
Jordi Sloots
Claudia Grijsbach

Drukwerk

Deze uitgave is gedrukt op FSC papier.

GRI-verslaglegging

Bij het opzetten van dit verslag hebben we gebruik gemaakt van de GRI-verslaglegging.
Eleonoor Hintzen via Rebel Group

Udenhout, februari 2022
Hoppenbrouwers Techniek B.V.

Kreitenmolenstraat 201
5071 ND Udenhout
T (013) 511 72 27
Nederland

www.hoppenbrouwerstechniek.nl

Met dank aan iedereen die een bijdrage heeft geleverd en/of op een andere wijze heeft meegeholpen aan de totstandkoming van dit jaarverslag.



Thomas Lamers (monteur)



Jesse van Tienen (leerling-monteur)

Samen bouwen
aan een toekomst die leeft

