

WIJ ZIJN SPIE



Gen SPIE
Vijf generaties binnen SPIE



Gen SPIE

Wat gebeurt er als je vijf SPIE-collega's van verschillende generaties samen aan tafel zet? Dan krijg je een gesprek vol verrassingen. Over werkgeluk, digitalisering, humor op de werkvloer en de manier waarop techniek verandert. De één begon zijn carrière in een tijd zonder computers. De ander stuurt collega's aan via apps. Verschillen genoeg dus. Generatie SPIE is een kleurrijke mix van ervaring, nieuwsgierigheid en nieuwe ideeën. In dit magazine maak je kennis met vijf generaties SPIE die elkaar uitdagen, aanvullen en soms ook een beetje plagen.



**Maak kennis
met Gen SPIE
op pagina 8**

Zekerheid in onzekere tijden



“Onzekerheid is geen uitzondering meer. Het is de nieuwe realiteit. We zien het overal om ons heen: geopolitieke spanningen, markten die verschuiven en technologie die zich razendsnel ontwikkelt. Wat vandaag logisch voelt, kan morgen anders zijn. Dat vraagt iets van ons allemaal. Tegelijkertijd positioneert Europa zich opnieuw. Landen en bedrijven willen controle over hun eigen energie en digitale systemen, zodat ze minder afhankelijk zijn. Als solide Europees technologiebedrijf kunnen en willen wij daarin een rol spelen. We hebben alle kennis en technische competenties in huis.

Juist nu kunnen we iets toevoegen wat steeds waardevoller wordt: zekerheid. Niet als belofte op papier, maar in de praktijk. Door verantwoordelijkheid te nemen in projecten en te gaan voor resultaat. Want hoe complexer de opgave, hoe groter de behoefte aan overzicht. Dan wil je één partner die het geheel overziet, verantwoordelijkheid neemt en het ook waarmaakt.

Daar ligt onze kracht. We moeten eerder aan tafel zitten, meedenken, adviseren, ontwerpen, realiseren en onderhouden. Zo kunnen we op het hoogste niveau werken: in advies, engineering, ontwerp én realisatie. Van begin tot eind. Als ik terugkijk op 2025, ben ik trots op wat we hebben neergezet. Ondanks de druk hebben we nieuwe records neergezet en vastgehouden aan onze koers. Dat laat zien dat zekerheid niet ontstaat door omstandigheden, maar door keuzes die je elke dag opnieuw maakt. Ik zie dat sommige markten, bijvoorbeeld binnen de industrie, onder druk staan. Andere groeien juist. Dat vraagt flexibiliteit en de bereidheid om nieuwe markten te verkennen. Denk aan water, energie, high tech en defensie. We bewegen mee met de marktkansen.

Het is een uitdagende wereld. Maar we blijven koersvast. Veiligheid, duurzaamheid en kwaliteit vormen onze basis, waarbij veiligheid altijd op één staat. Ik vind het belangrijk dat iedereen de ruimte voelt om ‘stop’ te zeggen als het werk niet veilig kan worden uitgevoerd. Liever een keer te veel dan te weinig. Dat is onderdeel van ons vakmanschap. Daar kunnen klanten op bouwen. Daarom investeren we in onze mensen, onder andere via de SPIE Academy. We hebben daarbij elke generatie nodig, want de kracht zit in de samenwerking tussen ervaring en nieuwe ideeën. Dáár ontstaat vooruitgang.

Zo kunnen we, ook als het ingewikkeld wordt, blijven bieden waar het om draait: zekerheid.”

In een wereld die continu verandert, wordt zekerheid een keuze. Als CEO van SPIE Nederland kijkt Evert Lemmen vooruit: samen bouwen we aan oplossingen die blijven werken. Van generatie op generatie.



- 6 SPIE in cijfers**
- 8 Thema: Gen SPIE**
- 10 Reportage**
Your slice of the future
- 14 Innovatie**
Slim omgaan met een vol stroomnet
- 16 Digitalisering**
Solution Owner Leon Teheux in de hoofdrol
- 18 Projecten uitgelicht**
- 20 Alles over werkgeluk**
De visie van Gen SPIE
- 24 CO₂ footprint**

25 Duurzaamheid vraagt om doen

26 Innovatie
Nieuwe markten, vertrouwde expertise

30 Directie aan het woord

34 De stelling
Twee generaties SPIE over digitalisering

36 Chauffeur van de monteur
Een dag in het veld

38 What's new

40 Veiligheid
STOP zeggen is doorgaan

42 Emoji-selftest

43 Woordzoeker
Ready for the next generation



COLOFON

UITGEVER SPIE Nederland B.V.
 REDACTIE EN TEKST Laura Gelens, Manouk Loonstijn,
 Marjan Scholtens / de rode peper, DartDesign (Amsterdam)
 CONCEPT, VORMGEVING EN OPMAAK DartDesign (Amsterdam)
 FOTOGRAFIE Nick Franken DRUK Rijser (Purmerend)
 OPLAGE In het kader van duurzaamheid is het
 jaarmagazine een bewaarexemplaar en de enige
 gedrukte corporate uiting van SPIE Nederland.

1e druk 6.500 stuks

©2026 SPIE Nederland B.V. | DartDesign

SPIE Wereldwijd 2025

10,4

€ miljard omzet

793

€ miljoen winst

50%

van de omzet Green Share

55k

medewerkers

9

overnames

25k

deelnemers aan Share for You,
het aandeelhoudersprogramma van SPIE

27k

klanten

+27%

vrouwen in managementposities
[vergeleken met 2020]

SPIE Nederland 2025

1,8

€ miljard omzet

#1

multitechnische dienstverlener

-37%

CO₂-reductie, scope 1 & 2,
tov 2019

6.100

medewerkers

3

overnames

-19%

aantal ongevallen (TRCFR)
tov 2024*

3.600

klanten

27%

toename op onze social-kanalen

* TRCFR is de frequentie van registreerbare ongevallen – dodelijke ongevallen, ongevallen met verzuim, aangepast werk en medische behandelingen – uitgedrukt per 1.000.000 gewerkte uren.



JAN VERKAIK (69)
1957 | **BABYBOOMER**

Voormalig directeur en nu consultant. Begon als elektromonteur en werkte zich op naar leidinggevende rollen. Luistert graag naar de werkvloer en geniet van jonge talenten.
Favoriete app: WhatsApp.

JORN DE BEER (19)

2006 | **GEN-Z**

Monteur in opleiding binnen Refrigeration & Heating. Werkt graag met zijn handen, houdt van voetbal en een beetje gamen. Zijn motto: altijd blijven lachen.

Favoriete app: Snapchat.



PETER VAN ZIJL (62)
1964 | **GEN-X**

Business Unit Manager Large Projects. Bouwer pur sang, die energie krijgt van grote, integrale projecten en teamwork. Zijn motto: morgen beter dan vandaag.

Favoriete app: alles wat met nieuws te maken heeft.



GEN SPIE

VIJF COLLEGA'S, VIJF GENERATIES. BIJ SPIE WERKEN COLLEGA'S TUSSEN NEGENTIEN TOT NEGENENZESTIG JAAR. ZE ZIJN ALLEMAAL OPGEGROEID IN EEN ANDERE TIJD, MAAR HEBBEN TEN MINSTE ÉÉN DING GEMEEN: DE TROTS OP HET WERK DAT ZE BIJ SPIE DOEN.



DOMINIQUE HOOIMEIJER (33)
1992 | **MILLENNIAL**

Business Unit Manager Hoogspanningslijnen. Ambitieuus, analytisch en gericht op verandering. Ziet digitalisering als sleutel voor de toekomst van techniek.
Favoriete app: Spotify.



DAPHNIE VAN DEURZEN (44)
1981 | **XENNIAL**

Staat als recruiter fulltime 'aan' voor twee divisies én voor haar tienerdochters. Praktisch, betrokken en altijd in gesprek met nieuwe talenten.

Favoriete app: WhatsApp.



Ingrid en Iris praten nog even door na hun pizzasessie met Gen Z, vol nieuwe inzichten en frisse perspectieven.

Your slice of the future

De toekomst van SPIE ligt bij de jongste generatie werkkenden: Gen Z. Nieuwe collega's die anders kijken, anders kiezen en anders samenwerken. Maar wie zijn ze eigenlijk? Ingrid Bastiaans en haar HR-team zetten hun tanden in die vraag.



**WAT ZEGT
Gen SPIE**

**DOMINIQUE HOOIMEIJER (33)
1992 | MILLENNIAL**

"Wat ik sterk vind, is dat HR hier echt de tijd neemt om te begrijpen wat jonge collega's nodig hebben. Niet door aannames te doen, maar door met hen in gesprek te gaan. Dat is precies waar het begint, want deze generatie bepaalt hoe SPIE zich ontwikkelt. Tegelijk zie ik hoe belangrijk het team daarin is. Je hebt jonge mensen nodig die nieuwe ideeën en energie brengen, maar net zo goed ervaren collega's die richting en overzicht bieden. Die combinatie maakt het verschil. Daar wil ik als leidinggevende een rol in spelen: niet alleen sturen, maar juist verbinden en zorgen dat mensen zich gezien voelen. Want als dat klopt, ontstaat vanzelf een team dat samen vooruit wil."

"Niet praten óver generatie Z, maar met elkaar aan tafel."

De laatste pizzapunt ligt nog in de doos. Op tafel is het een rommelig geheel van lege frisdrankblikjes, servetten, telefoons en een laptop. Ingrid Bastiaans loopt binnen en kijkt rond. "Zo, hier is hard gewerkt én plezier gemaakt", zegt ze terwijl ze de ruimte overziet. Dit was geen gewone teamsessie, maar een gesprek over de toekomst van jonge collega's bij SPIE. "Precies wat we wilden. Niet praten óver Gen Z, maar met elkaar aan tafel."

Voor de HR-manager van Building Solutions in regio Zuid begon het allemaal met een eenvoudige vraag: hoe zorgen we dat jonge collega's niet alleen binnenkomen, maar zich ook echt verbinden aan SPIE? "We merken het bij HR en recruitment en zien het ook in de samenleving: jonge mensen kijken anders naar werk. Ze kiezen bewuster, verwachten toegevoegde waarde en leven in een snellere wereld. Dit vraagt om een andere aanpak." De arbeidsmarkt blijft krap en de instroom van jong talent is cruciaal voor SPIE. Samen met haar HR-team startte Ingrid een onderzoek naar generatiemanagement. "Niet om mensen in categorieën te plaatsen", benadrukt ze direct. "Ik weet niet eens wat ik zelf ben: generatie X of een boomer?"

Iris zit in het HR-team én hoort bij de doelgroep. "Ik snap hun humor."



"Generaties zijn er altijd geweest. Alleen verandert de wereld snel en dat vraagt iets anders van ons als organisatie. Wij wilden snappen: wat hebben jonge medewerkers nodig om goed te kunnen werken én gelukkig te zijn bij SPIE?" Die zoektocht begon met verdiepen, vergelijken en leren van externe experts. Maar de echte inzichten kwamen pas toen het team zelf het gesprek aanging met medewerkers. Vandaag was de laatste van vier pizzasessies, verspreid over de vier vestigingen in regio Zuid. De titel: Your slice of the future. Geen vergaderopstelling. Geen strakke agenda. Gewoon samen eten en praten. "En natuurlijk af en toe even je mobiel erbij pakken om wat online stellingen te beantwoorden."

Op dat moment schuift Iris Douwes aan. "Zullen we even napraten en ondertussen de rommel opruimen?" Iris is een collega in het HR-team en zelf onderdeel van generatie Z. "Dat maakt het leuk," zegt ze lachend. "Ik kijk mee vanuit HR, maar hoor ook bij de doelgroep. Ik snap hun humor en inzichten als geen ander", vertelt ze met een lege pizzadoos in de hand. Tijdens de sessies viel haar vooral de openheid op. "Als je de setting laagdrempelig maakt, vertellen mensen echt wat ze belangrijk vinden. Bijvoorbeeld duidelijkheid over hoe ze kunnen groeien. Niet vaag houden, maar eerlijk vertellen wat de mogelijkheden zijn."

Dat sluit aan bij wat Ingrid ook hoorde. "Ik dacht vooraf dat thema's als duurzaamheid en maatschappelijke impact heel dominant zouden zijn. Dat hoor je vaak over generatie Z. Maar bij onze monteurs en technici, bleek dit minder relevant."

"De klik met de leidinggevende blijkt vaak doorslaggevend"

"De grootste verrassing? De rol van de teamleider.

"Dat had ik niet zo sterk verwacht," zegt Ingrid. "De klik met de leidinggevende blijkt vaak doorslaggevend om bij SPIE te willen werken en om te blijven." Juist de persoonlijke band in hun eigen regio en een goede werksfeer vinden jonge collega's belangrijk. "Gen Z wil af en toe horen dat ze het goed doen," gaat ze verder. "Succes benoemen. Erkenning geven. Dat lijkt klein, maar heeft enorm veel effect." Iris bevestigt dit. "En sociale veiligheid. Ze willen vragen kunnen stellen zonder dat je meteen wordt afgerekend. Leg uit waarom iets fout gaat, niet alleen dát het fout ging."

Dit generatieonderzoek geeft voor Ingrid ook een andere kijk op werving van nieuwe collega's. "Naast de technische vereisten zullen we nog meer gaan kijken naar de soft skills. Wie ben je als persoon? Wat drijft je? En in welk team pas je het beste?" Een goede technicus zijn blijft belangrijk, maar dat is niet meer het hele verhaal. "De juiste persoon in het juiste team, met de juiste leidinggevende. Dat is uiteindelijk wat maakt dat iemand blijft." Iris vult nog aan dat het ook gaat om wat je te bieden hebt als werkgever. "Jongeren willen bijvoorbeeld openheid over hun salaris dat ze kunnen gaan verdienen en hoe ze daar in stappen

Het doel van Ingrid: "Wij willen teamleiders helpen om het gesprek in teams makkelijker te maken."



naartoe kunnen groeien. Dat is wat hen motiveert. Bij SPIE zijn we niet op alle fronten zo ver. Dat is niet erg, maar vertel het eerlijk. Maak het vooral niet mooier dan het is. Dat is een afknapper."

De tafel is weer schoon. Behalve een telefoon ligt er niks meer.

Maar ons gesprek is nog niet afgerond. Leunend tegen een stoel raakt Iris de kern. Volgens haar draait het vooral om serieus genomen worden. "Generatie Z wil verantwoordelijkheid krijgen en gezien worden. Soms wordt gedacht dat jong en oud tegenover elkaar staan, maar in de gesprekken hoor ik juist dat ze open staan om te leren van ervaren krachten." Maar dat vraagt een andere manier van leidinggeven. Ingrid: "Minder alleen instructies, meer uitleg. Niet alles dichtregelen, maar samen verantwoordelijkheid nemen. Neem de jonge generatie mee in je gedachtegang en behandel ze als een gelijke."

De pizzasessies zijn geen eindpunt. De waardevolle uitkomsten zijn gedeeld met de teamleiders van regio Zuid. Met behulp van vragenkaarten kunnen zij op de werkvloer het gesprek verder aanwakkeren en met hun teams aan de slag gaan. De volgende stap is een bijeenkomst met de teamleiders, waar ervaringen worden uitgewisseld. Ingrid kijkt daar naar uit. "Het is voor iedereen wennen en het kan lastig zijn om je stijl aan te passen. Wij willen teamleiders helpen om het gesprek in teams makkelijker te maken. We hebben niet de illusie dat het daarna allemaal anders is. Maar elk zaadje dat we nu planten, nemen we mee naar de toekomst. Het gaat erom dat teamleiders tools krijgen om het gesprek écht te voeren."

We zijn bijna klaar om naar huis te gaan, maar de pizzasessie bruist bij Ingrid nog na. "Ik krijg hier energie van," zegt ze. "Je merkt dat dit leeft. We doen het samen: HR, teamleiders en de mensen zelf." Iris pakt haar jas en glimlacht. "Eigenlijk is het simpel. Iedereen wil gezien worden." Wijze woorden van een jonge generatie, bevestigt Ingrid. "Dat is precies waarom we dit doen. Deze generatie is de toekomst van SPIE. Wij willen dat ze hun eigen slice of the future bij SPIE kunnen vinden."

"Eigenlijk is het simpel. Iedereen wil gezien worden."



Volop slimme oplossingen voor een vol stroomnet

Het stroomnet zit vol. Toch kan er meer dan je denkt. Rogier Paanakker neemt je mee in de oplossingen van SPIE.

“We zien het elke dag gebeuren: klanten die willen uitbreiden. Ze krijgen geen zwaardere aansluiting of mogen hun overtollige energie niet meer terugleveren. Soms gaat hierdoor 50 tot 60 procent van hun opbrengst verloren. Dan merk je hoe groot de impact is. Dit raakt direct de bedrijfsvoering. Wat ik vaak zie, is dat bedrijven denken: er is te weinig energie. Maar dat is niet altijd zo. Vaak is er genoeg energie beschikbaar, alleen niet op het juiste moment. Daar zit precies het probleem. En dus ook de oplossing.

Wij beginnen daarom altijd met inzicht. Hoe ziet het energieverbruik eruit? Waar zitten pieken? Wat gebeurt er als een bedrijf groeit of verder elektrificeert? Dat brengen we in kaart met een ‘digital twin’. Daarmee maken we een model van de huidige situatie én van de toekomst. Vervolgens rekenen we verschillende scenario’s door.

Dat scenariodenken is echt essentieel. Veel bedrijven denken nog: dit is mijn probleem en daar hoort één oplossing bij. Maar zo werkt het niet meer. Je moet meerdere opties naast elkaar leggen. Wat gebeurt er als je verbruik spreidt? Als je elektriciteit opslaat? Of als je slimmer gaat sturen?

De eerste stap is vaak verrassend simpel. Waar kun je besparen? Of processen anders plannen? Daarmee kun je al veel druk van het net halen. Daarna kijken we naar technische oplossingen. Denk aan batterijen om pieken af te vlakken, warmtebuffers of energiemanagementsystemen die automatisch sturen of een gebouwbeheersysteem in combinatie met PULSE CORE, ons eigen datagedreven energie- en assetmanagementplatform.

Een mooi voorbeeld is een fabriek die bleef groeien, maar tegen de grenzen van de aansluiting aanliep. Door een batterij te plaatsen, konden we stroompieken opvangen. Daardoor bleef de productie doorgaan, zonder extra belasting van het net.

In een ander project zagen we juist dat een gebouw genoeg energie had, maar die niet goed gebruikte. Met zonnepanelen, opslag en slimme sturing konden er ineens wél extra laadpalen bij voor elektrische auto’s. Het gaat er uiteindelijk om dat je het maximale uit je bestaande aansluiting haalt. Niet meteen denken aan groter of meer. Eerst kijken: wat kan er al?

Het volle stroomnet is voor veel klanten spannend. Bedrijven vragen zich af: wat als we 72 uur zonder stroom zitten? Dat risico was vroeger klein, maar wordt nu serieuzer genomen. En terecht. Stilstand kost geld. Daarom kijken we ook naar oplossingen voor bedrijfszekerheid. Bijvoorbeeld met noodvoorzieningen of hybride systemen. Denk aan een emissie-arm aggregaat dat alleen inspringt als het nodig is. Die maakt SPIE zelf! En daarmee zorgen we dat een bedrijf blijft draaien.

Wat SPIE goed doet, is dat we niet naar losse onderdelen kijken. Veel partijen leveren één stukje: een batterij, zonnepanelen of een laadplein. Wij kijken naar het totaal. Van analyse en modellering tot realisatie en integratie met bestaande systemen. Wij denken al jaren in energiestromen. Niet alleen elektriciteit, maar ook warmte, opslag en aansturing. Alles hangt met elkaar samen. En juist door die puzzel compleet te maken, ontstaan oplossingen die echt werken. Maar, eerlijk is eerlijk: dit kunnen we alleen doordat we intensief samenwerken met leveranciers. Dat zijn voor ons geen losse partijen, maar echte partners. Je hebt elkaar nodig om dit goed te doen. Dit is keten-samenwerking in de praktijk.

Netcongestie dwingt je om anders te kijken. En juist daarin maken wij het verschil. We helpen klanten vooruit met oplossingen die passen bij hun situatie. Zo kunnen zij blijven groeien én bouwen we aan een relatie voor de lange termijn. En misschien wel het belangrijkste: samen zorgen we ervoor dat Nederland blijft draaien.”

In de hoofdrol

Leon Teheux

Toen Leon Teheux als kind in Geleen op zwemles zat, had hij nooit gedacht dat hij jaren later zou meewerken aan de technologie achter hetzelfde sportcomplex. Toch gebeurde dat.

Als Solution Owner Secure Networking werkt Leon aan de digitale infrastructuur die alles met elkaar verbindt. Onzichtbaar voor bezoekers, maar cruciaal voor het hele complex. "Wij bouwen de onzichtbare infrastructuur," zegt Leon. "Ik zie het netwerk als het zenuwstelsel van een gebouw. Via dat netwerk communiceren systemen met elkaar en worden installaties aangestuurd."

Leon groeide op in Zuid-Limburg en werkt sinds anderhalf jaar bij SPIE binnen de divisie Business Unit Information & Communication Services (ICS). "Ik wilde iets doen dat tastbaar is en impact heeft. Bij SPIE werk ik aan projecten die er echt toe doen." Aan infrastructuur waarvan je tegen je kinderen kunt zeggen: kijk, daar heeft papa aan gewerkt. Zijn eerste opdracht bracht hem terug naar zijn geboortegrond. "Bizar! In Geleen kreeg ik als kind zwemles bij Laco Glanerbrook, het grootste sportpark van de regio. Nu werd ik hier verantwoordelijk voor de vernieuwing van het digitale netwerk met sensoren, switches en routers. Met een indoor schaatshal, zwembaden, sporthallen, horeca en fitness komt hier veel techniek samen." Het project laat zien hoe belangrijk die digitale basis is. Het sportcomplex wordt volledig vernieuwd en verduurzaamd. Achter de schermen communiceren talloze systemen via één netwerk: kassa's, toegangspoorten, liften, brandmeldinstallaties en kantoorautomatisering. Daarnaast zijn er sensoren die bijvoorbeeld temperatuur en energiegebruik monitoren. "Voor gasten is WiFi vaak het belangrijkste," zegt Leon met een glimlach. "Maar networking is veel meer dan dat. De uitdaging is om alles logisch, stabiel en veilig te laten samenwerken."

Om nieuwe technologie echt te doorgronden, neemt Leon het soms mee naar huis. Hij bouwde een eigen testomgeving. "De techniek van draadloze netwerken (WiFi) is best snel

aan het veranderen. En als echte netwerknerd wil ik de beloofde verbeteringen graag zelf testen, voordat ik ermee naar een klant ga. Daarom heb ik wat WiFi7 hardware in huis gehaald, laptops geüpgraded met nieuwe WiFi-chips en ben ik ermee aan de slag gegaan." Die praktijkervaring van zijn mini-kantoornetwerk in huis neemt hij mee naar klanten. "Ik kan nu niet alleen vertellen hoe het werkt, maar ook laten zien wat het effect is."

Bij Glanerbrook speelt ook de omgeving een rol. Netwerkapparatuur moet functioneren in ruimtes met chloor, vocht of chemische stoffen. "Een standaard switch ophangen in een zwembadruimte? Dan is de kans groot dat hij gaat corroderen. Je moet dus goed nadenken over waar en hoe je apparatuur plaatst." Het ontwerp van dit netwerk begon op papier, maar krijgt nu echt vorm in de praktijk. Leon loopt daarom regelmatig over de bouwplaats. "Je praat met installateurs, leveranciers en de klant. Het is mensenwerk. Door samen te kijken wat er nodig is, kom je tot de beste oplossing." Die samenwerking vindt hij een kracht van SPIE. Binnen het project werken verschillende disciplines samen, van installaties tot ICT. "Als je elkaar begrijpt, kun je sneller schakelen. Dan werk je echt samen aan één geheel."

"Het netwerk is het zenuwstelsel van een gebouw"

De toekomst van networking ligt volgens Leon steeds dichterbij cybersecurity aan. Nieuwe regelgeving, zoals de NIS2-richtlijn, onderstreept hoe belangrijk het is om netwerken goed te beschermen. "Vroeger stonden veel systemen op zichzelf. Nu zijn ze verbonden met andere systemen en het internet. Dat maakt ze krachtiger, maar ook kwetsbaarder. Juist daarom moet je vanaf het begin goed nadenken over beveiliging." Leon ziet daar een belangrijke kans voor SPIE. "Wij zijn betrokken bij vitale infrastructuur in Nederland én bij de techniek eromheen. Laten we dan ook zorgen voor goede sloten op de digitale deur."



WAT ZEGT Gen SPIE

PETER VAN ZIJL (62)
1964 | GEN-X

"Wat Leon beschrijft, zie ik ook terug op mijn projecten. SPIE maakt goede technische ontwerpen. Door optimaal samen te werken bij de voorbereiding en in de realisatie krijgt dat écht meerwaarde."

Wat ik sterk vind, is dat Leon zelf op onderzoek uitgaat. Dat past bij de manier waarop wij werken: niet alleen maar doorsturen, maar steeds weer waarde toevoegen. Zo maken we het voor de klant perfect met de minste risico's. Daar zit ons verschil."

Binnen SPIE werken we met veel disciplines samen. Dan is het belangrijk dat je elkaar begrijpt, elkaar durft te verbeteren en op elkaar kunt bouwen. Of je nu uit de bouw komt of uit de installatietechniek: uiteindelijk wil je hetzelfde. Iets maken dat werkt en waar je samen trots op bent."



Het zwembad waar Leon vroeger zijn zwemdiploma haalde en nu verantwoordelijk is voor de vernieuwing van het netwerk."

Projecten

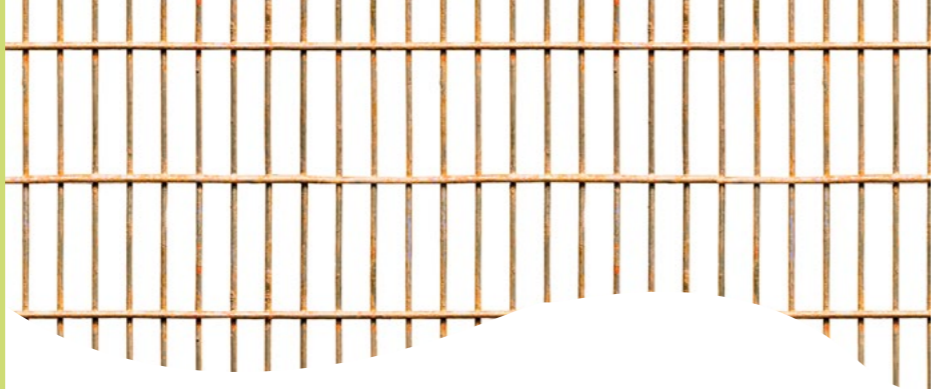
Energies: Amaliahaven

Alles komt samen bij Amaliahaven

SPIE werkt aan de realisatie van het nieuwe 380 kV hoogspanningsstation Amaliahaven op de Maasvlakte én aan de bijbehorende 380 kV hoogspanningsverbindingen richting Simonshaven. Met dit project wordt het elektriciteitsnet toekomstbestendig gemaakt en ontstaat ruimte voor de aansluiting van onder meer offshore windparken. Na het verkrijgen van alle vergunningen is de bouw van start gegaan, inclusief de aanleg van nieuwe hoogspanningsverbindingen. Binnen het project speelt omgevingsmanagement een sleutelrol. SPIE stemt de werkzaamheden nauw af met TenneT, havenbedrijven en lokale stakeholders, passend bij zowel de dynamiek van de Rotterdamse haven als de agrarische omgeving rond Simonshaven. 📍



Bekijk alle projecten



Building Solutions: PI Veenhuizen

Duurzaam gevangen

SPIE gaat het monumentale gevangeniscomplex Norgerhaven in Veenhuizen moderniseren. In opdracht van het Rijksvastgoedbedrijf zijn we als hoofdaannemer verantwoordelijk voor het ontwerp en de uitvoering van een integrale opgave waarin restauratie, renovatie en nieuwbouw samenkomen. De uitdaging ligt in het verduurzamen van het rijksmonument zonder het historische karakter aan te tasten. Van buiten blijft Norgerhaven herkenbaar, terwijl het interieur wordt getransformeerd tot een moderne, duurzame gevangenis met hoog klimaatcomfort. 📍



Smart City: ECT

Complexe elektrificatie, yes!

SPIE realiseert voor ECT nieuwe laadpleinen op de Delta en Euromaxterminals en levert daarmee een belangrijke bijdrage aan de elektrificatie van het terminalmaterieel. De laadpleinen maken de overstap naar elektrische voertuigen mogelijk en ondersteunen de verdere energietransitie in de haven. We zijn verantwoordelijk voor de volledige technische inrichting, van energiedistributie en transformatorinstallaties tot hoog en laagspanningsbekabeling, SCADA uitbreiding en AC en DC laders met software. Met zowel de aanleg als het onderhoud bevestigen we onze rol als betrouwbare partner voor duurzame en kritische infrastructuur in de Nederlandse havenlogistiek. 📍



City Networks & Grids: Liander

Noodzakelijke netverzwaring, kom maar door

SPIE versterkt haar positie in de energie-infrastructuur met de aanleg van nieuwe 50 kV hoogspanningsverbindingen tussen Wijdewormer en Purmerend. In opdracht van Liander realiseren we als hoofdaannemer de ondergrondse infrastructuur van het project. De werkzaamheden omvatten onder meer horizontaal gestuurde boringen, graafwerkzaamheden, kabelaanleg en terreinherstel over een tracé van circa 11 kilometer. Met deze allesomvattende aanpak draagt SPIE bij aan de noodzakelijke netverzwaring in Noord-Holland en aan een toekomstbestendig elektriciteitsnet dat ruimte biedt voor verdere verduurzaming en groei.

“Een toekomstbestendig elektriciteitsnet dat ruimte biedt voor verdere verduurzaming en groei.”

ICT Services & Specials: Erasmus MC

Hoge nood? Geen probleem!

In het Erasmus MC zorgt SPIE voor een betrouwbare mobiele communicatie, altijd en overal. Dat doen we door het ontwerpen, aanleggen en beheren van een modern Indoor DAS radiosysteem. Hiermee blijven mobiele netwerken van alle grote providers, én het C2000 noodnetwerk voor hulpdiensten, goed beschikbaar tot diep in het ziekenhuis. Bij de aanleg houden onze collega's rekening met de zorgomgeving: werkzaamheden gebeuren met minimale overlast en waar mogelijk wordt bestaande infrastructuur hergebruikt. Ook na oplevering blijft SPIE betrokken met 24/7 monitoring, onderhoud en snelle storingsoplossing, zodat zorgprofessionals altijd verbonden blijven.



Industry Services: Tesla

Elektriciteit voor 200.000 huishoudens

SPIE levert een belangrijke bijdrage aan de realisatie van een van de grootste batterij energieopslagsystemen (BESS) van Europa in de Noordzeehaven van Vlissingen. Voor het zogeheten Mufasa batterijpark is SPIE verantwoordelijk voor de engineering en uitvoering van de installatie en elektrotechnische werkzaamheden. Het project omvat onder meer de aanleg van een hoogspanningsschakelruimte, beveiligings- en brandveiligheidssystemen en grootschalige kabelverbindingen over meerdere kilometers. Met een opslagcapaciteit van 1.400 MWh draagt het batterijpark bij aan een stabiel elektriciteitsnet en versnelt het de energietransitie. 📍



DE VISIE VAN WAN GEN SPIE

XENNIAL

BABY BOOMER

MILLENNIAL

GEN-X

GEN-Z

Wat betekent werkgeluk voor verschillende generaties? Gen SPIE gaat met elkaar in gesprek over wat hun vak zo leuk maakt. Over technologie die steeds sneller verandert. En over hoe verschillende generaties elkaar daarin aanvullen.

Wat betekent werkgeluk voor verschillende generaties?



“Werkgeluk? Dat je ’s ochtends denkt: ik heb zin om te gaan.” De opmerking van de jongste aan tafel zorgt meteen voor herkenning. Voor Jorn (19) was de keuze voor techniek snel gemaakt. Hij wilde iets doen met zijn handen. Als monteur in opleiding werkt hij aan installaties voor koel- en luchtbehandeling. Wat hem vooral aanspreekt, is dat je direct resultaat ziet. “Je maakt iets of repareert iets en ziet meteen dat het werkt.” Werkgeluk zit voor hem in dat praktische karakter van het werk: dingen maken, problemen oplossen en samenwerken met collega’s die het vak al langer kennen. Dominique (33) herkent dat. Volgens hem begint ontwikkeling bijna altijd bij werkplezier. “Als mensen energie krijgen van hun werk, groeien ze vanzelf verder. Dat is een logisch gevolg.”

Jan (69) maakte die ontwikkeling zelf van dichtbij mee. Hij begon ooit als elektromonteur en groeide via avondstudies door naar leidinggevende functies. Officieel is hij inmiddels met pensioen, maar stoppen met werken zag hij nog niet zitten. “Ik was er gewoon nog niet klaar voor.” In zijn lange loopbaan zag hij de sector sterk veranderen. “Toen ik begon, waren er nog geen computers en al zeker geen airco in de bus.” Toch zit de grootste verandering volgens hem niet alleen in technologie, maar ook in de

manier waarop mensen samenwerken. “Vroeger kwam iedereen op vrijdagmiddag nog even naar de zaak,” vertelt hij. “Dan bespraken we de week, dronken we een drankje en losten we dingen samen op.” Het waren informele momenten, maar ze hadden betekenis. “Je kende elkaar. Je wist waar iemand mee bezig was.” Vandaag is het werk anders georganiseerd. Er wordt meer thuisgewerkt, processen zijn strakker ingericht en verwachtingen rond werk en privé zijn veranderd. “Dat hoort bij deze tijd,” zegt Jan nuchter.



Over generaties bestaan veel clichés.

Jongeren zouden vooral op hun telefoon zitten. Oudere collega's zouden moeite hebben met nieuwe technologie. Jorn hoort dat soort opmerkingen ook wel eens. "Soms zeggen mensen dat jongeren niks meer kunnen," zegt hij. "Maar iedereen heeft het vak moeten leren. Dus jij ook."

Peter (62) kijkt liever helemaal niet naar leeftijden. "In projecten zie je juist dat verschillende generaties elkaar versterken," zegt hij. Ervaring helpt om overzicht te houden en risico's beter in te schatten. Tegelijk brengen jongere collega's vaak nieuwe ideeën of andere manieren van werken mee. "Die combinatie maakt teams sterker." Voor Peter zit het plezier in zijn werk vooral in projecten. Grote, complexe projecten waarin verschillende disciplines samenkomen. "Ik hou ervan om iets neer te zetten dat er gisteren nog niet was." Daarbij draait alles om samenwerking. "Als een team goed samenwerkt, zie je dat meteen terug in het resultaat."



Voor recruiter Daphnie (44) zit de kracht van SPIE vooral in de mensen.

In haar werk spreekt ze dagelijks kandidaten en collega's uit verschillende disciplines en generaties. Daardoor ziet ze van dichtbij hoe divers de organisatie eigenlijk is. "Ik kom ontzettend veel verschillende typen mensen tegen. Dat maakt mijn werk juist zo leuk." Ze werkt voor meerdere divisies en reist veel tussen locaties. Daardoor heeft ze niet altijd een vaste groep collega's om zich heen. "Soms moet ik me opnieuw voorstellen," zegt ze lachend. "Ik ben Daphnie – met een è en niet met een a." In haar rol ziet ze goed hoe belangrijk verbinding is in een organisatie.



"Je moet mensen echt leren kennen. Pas dan weet je wat iemand kan en waar hij of zij energie van krijgt." De technologische ontwikkelingen hebben ook haar vak sterk veranderd. "Vroeger hadden we letterlijk een kaartenbak met kandidaten," vertelt ze. "En als er een vacature was, zetten we een advertentie in de krant." Vandaag is recruitment vrijwel volledig digitaal. Vacaturesites, LinkedIn en online netwerken maken het mogelijk om veel sneller in contact te komen met talent. "We zijn eigenlijk continu digitaal verbonden."

"Vroeger kwam iedereen vrijdagmiddag nog even naar de zaak."

- JAN

Volgens Dominique ligt daar een belangrijke kans. "We hebben enorm veel data beschikbaar,

maar daar kunnen we – vooral in de techniek – nog veel slimmer gebruik van maken." Digitale modellen, analyses en nieuwe technologieën zoals AI bieden volgens hem grote mogelijkheden voor de sector. "Daar moeten we als nieuwe generaties echt op inzetten om onze concurrenten voor te blijven." Hij ziet SPIE soms worstelen. "Aan de ene kant willen we digitaliseren: alles moet slimmer, sneller en efficiënter. Aan de andere kant willen we ons decentrale karakter behouden." Die combinatie vraagt volgens hem om nieuwe manieren van organiseren. "Die vernieuwing moeten we slimmer aanpakken." Maar digitalisering is volgens Dominique geen doel op zich. "De kern van ons werk verandert niet. Uiteindelijk bouwen we nog steeds infrastructuur."

De verschillen tussen generaties worden goed zichtbaar als het gesprek gaat over communicatie. Jan belt liever. "Even bellen, dan zijn er geen misverstanden." Jorn stuurt liever een bericht. "Ik word vaak gebeld, maar zelf bel ik zo min mogelijk." Sociale media spelen bij jongeren een grotere rol. Snapchat bijvoorbeeld. Voor Daphnie blijkt dat zelfs de handigste manier om met haar dochters te communiceren. Toch blijken de verschillen uiteindelijk kleiner dan gedacht. WhatsApp blijkt de gezamenlijke taal.

Ook de manier waarop generaties naar werk kijken verschilt soms. Jan groeide op in een tijd waarin werk centraal stond. "Werk was geven. Je werkte gewoon hard." Vandaag ligt dat anders. Werk blijft belangrijk, maar staat niet altijd meer op de eerste plaats. Peter begrijpt dat goed. "Mensen zoeken meer balans. Dat is logisch." Volgens Dominique blijft werkgeluk uiteindelijk de belangrijkste factor. "Uiteindelijk wil je dat mensen zich prettig en gelukkig voelen. Dat je je verantwoordelijk voelt, de ruimte krijgt om beslissingen te nemen en fouten mag maken. Dan ga je vanzelf beter presteren."



Elke generatie kijkt anders naar werk, communiceert anders en brengt eigen ervaring mee. Maar als het gaat om de kern van het vak, blijken de overeenkomsten groter dan de verschillen. Plezier in techniek. Trots op het werk. En samen iets bouwen dat ertoe doet. Het maakt uiteindelijk niet uit hoe oud je bent. Het gaat erom dat je mee wilt bouwen aan de toekomst. Misschien is dát wel de echte betekenis van Generatie SPIE.

Conclusie:
generaties
verschillen
in ervaring,
in hoe ze
communiceren
en in hoe
ze naar werk
kijken.

Op koers met minder CO₂

IN ONZE EIGEN OPERATIE

SCOPE 1 & 2

In ktCO₂e

-37%



*gecorrigeerd vanwege acquisities

2025

-25%

Reductie van onze directe (eigen) CO₂ emissies t.o.v. 2019

2030

-50%

Vermindering van de CO₂-uitstoot in absolute waarde in 2030 t.o.v. 2019

IN ONZE WAARDEKETEN

SCOPE 3

2025

67%

Het percentage van onze inkoop, gemeten naar uitstoot, dat afkomstig is van leveranciers met ambitieuze doelen om hun CO₂-voetafdruk te verkleinen.

2030

-55%

Verlagen van onze indirecte (in de keten) CO₂-intensiteit tegen 2030, t.o.v. 2019

SPIE Nederland boekt mooie vooruitgang in het terugdringen van de CO₂-uitstoot. In 2025 stoten we 37% minder uit dan in 2019 als het gaat om onze eigen activiteiten (scope 1 en 2), zoals ons wagenpark en ons vastgoed. Daarmee presteren we ruim beter dan onze doelstelling.

Een belangrijk deel van dit resultaat komt door de verduurzaming van ons wagenpark. Voor personenauto's geldt inmiddels een 100% elektrisch beleid. Vanaf 2026 zetten we ook stappen in de elektrificatie van bussen.

Naast onze eigen uitstoot kijken we steeds meer naar de uitstoot in onze keten (scope 3). Het gaat dan bijvoorbeeld

om de CO₂-uitstoot van producten die we inkoop en van installaties die we realiseren bij onze klanten. Juist daar kunnen we samen met leveranciers en opdrachtgevers veel verschil maken. Een werkgroep en aanjagers binnen de divisies werken eraan om deze uitstoot beter in kaart te brengen en te verlagen.

Deze ontwikkeling past bij het vernieuwde Handboek 4.0 van de CO₂-Prestatieladder. Daarin ligt de nadruk nog meer op de uitstoot in de hele waardeketen. Ook is een extra trede 3 toegevoegd die vraagt om nog meer ambitie. Met een klimaat-transitieplan werken we toe naar netto nul uitstoot in 2050. In juni vindt de audit plaats voor de hoogste trede van het nieuwe handboek.

Duurzaamheid vraagt om doen



Duurzaamheid is geen nieuw onderwerp meer. Iedereen kent de termen, iedereen weet wat er speelt. Maar volgens Jurgen Meerkerk, manager Duurzaamheid, is de vraag nu: wat doen we er morgen anders door?

“Wat doe jij morgen anders? Die vraag probeerden we te beantwoorden met 200 managers van SPIE Nederland. Niet omdat duurzaamheid nieuw is. Integendeel. Maar omdat het nu gaat om de volgende stap: wat kun jij doen? Aan welke ‘knoppen’ kan jij draaien? Dat begint gewoon in de praktijk. Met de keuzes die je elke dag maakt. Welk materiaal gebruik je? Hoe plan je je werk? Hoeveel transport is er nodig? Welk materieel zet je in? En hoe ga je om met energie?

Daar zit invloed. En dus ook ruimte om het anders te doen. Niet alleen binnen je eigen project, maar juist samen met anderen. Juist in die samenwerking creëren we waarde: voor de klant én voor de wereld om ons heen.

Klanten kijken nadrukkelijk naar SPIE. Dat vertelden Eurofiber en ASML ons. Zij zijn al actief bezig om de CO₂-uitstoot van producten te onderzoeken, samen met leveranciers. Zij verwachten van SPIE dat we meedenken. En dat we met oplossingen komen die echt passen bij hun situatie. Niet alleen technisch en financieel, maar ook duurzaam. Dat betekent dat wij ook anders moeten kijken. Niet wachten tot een vraag komt, maar zelf het initiatief nemen. Waar zit ruimte om te verbeteren? En hoe kunnen we dat samen met onze toeleveranciers slimmer aanpakken?

Soms zit dat in kleine stappen. Een keuze voor duurzame kabels, afval op een schone manier verwerken of hergebruiken, elektrisch materieel gebruiken. Soms vraagt het meer: een andere aanpak of een nieuw ontwerp. Maar het begint altijd met het gesprek. Niet vanachter mijn bureau. Duurzamere keuzes maak je in projecten, in de business. Dáár ligt het verschil.

En het mooie is: het levert iedereen iets op. Klanten vragen erom en wij kunnen toegevoegde waarde leveren. Meedenken betekent dat we relevant blijven en mooie projecten kunnen blijven doen. Zo ontstaat ‘shared value’: oplossingen die zowel waarde opleveren voor onze klanten als bijdragen aan CO₂-reductie en een duurzamere leefomgeving. En tegelijkertijd dragen we bij aan een duurzamere wereld. Juist die combinatie maakt dat duurzaamheid geen verplichting is, maar een kans.

We zijn al goed op weg. We verzamelen data, werken samen met 250 leveranciers, bij wie we CO₂-data en duurzame alternatieven opvragen, en krijgen steeds beter inzicht. Maar we zijn er nog niet. De grootste impact zit in onze keten en bij onze klanten. We moeten meer doen om ons doel van -55% CO₂-uitstoot te halen (in intensiteit, per 2030 ten opzichte van 2019). Daarom heeft elke divisie inmiddels een duurzaamheidsaanjager die de duurzame beweging vasthoudt en structureel helpt om duurzame keuzes te maken.

We zien dat het kan. En dat duurzaamheid en klantwaarde elkaar juist versterken. Dus de vraag is simpel: waar begin jij morgen?”



Bekijk de video

Vooruitkijken is geen luxe, maar noodzaak

De wereld om ons heen verandert sneller dan ooit. Geopolitieke spanningen, schaarste aan grondstoffen en druk op energie- en watersystemen maken één ding duidelijk: stil blijven staan is geen optie. Wat vandaag vanzelfsprekend lijkt, kan morgen onder druk staan. Daarom wordt vooruitkijken steeds belangrijker.

“Bij SPIE zien we innovatie niet als iets abstracts of spannends, maar als een logisch vervolg op wat we al doen. We bouwen voort op onze technische kennis en combineren die met nieuwe inzichten. Niet door ineens iets totaal anders te doen, maar door bestaande puzzelstukjes slimmer te verbinden en toe te passen in nieuwe markten”, vertelt Jacco Saaman, directeur Business Development.

Om die beweging kracht bij te zetten, zijn kwartiermakers aangesteld op strategische domeinen in nieuwe markten. Denk aan watermanagement, havens, defensie, energie en high tech. Kwartiermakers verkennen kansen, brengen teams samen en helpen nieuwe proposities ontwikkelen. Want de vraag van morgen vraagt om samenwerking over grenzen heen; tussen disciplines, divisies en sectoren.

Het ontdekken van nieuwe markten is daarmee geen doel op zich. Het is de manier waarop we relevant blijven voor onze klanten. Vandaag én morgen. En het biedt collega's de kans om zich te ontwikkelen en mee te bouwen aan oplossingen die er echt toe doen.





Honderden rioolwaterzuiveringen bereiken richting 2030 het einde van hun levensduur. Daar liggen kansen.

KWARTIERMAKER WATER:
RICHARD HELFRICH

Watercongestie wordt het nieuwe energieprobleem

“Water is er altijd. Het is vanzelfsprekend, toch?”, begint kwartiermaker watermanagement Richard Helfrich. “Maar dat beeld kantelt snel. We zien druk op drinkwater door wetgeving, strengere eisen voor afvalwater en een groeiende vraag vanuit de industrie. Bedrijven gebruiken enorme hoeveelheden drinkwater. Dat moet schoner, slimmer en circulair.” Volgens hem ligt daar precies de rol van SPIE. “Wij hebben veel kennis van installaties die afvalwater zuiveren. Die zetten we in om water binnen industriële processen opnieuw te gebruiken. Daarmee doen we niet alleen iets goeds voor het klimaat, maar helpen we klanten ook om kosten te verlagen.” Een concreet voorbeeld laat zien wat dat betekent. “We hebben een installatie gerealiseerd waarmee een klant het watergebruik drastisch terugbrengt: van 260.000 m³ naar 100.000 m³. Dat kan ook door koeltorens te verwijderen en te kiezen voor circulaire energie met warmtepompen. Dat soort oplossingen maakt direct impact.” De industrie kennen we goed, maar de drinkwatermarkt is voor SPIE relatief nieuw. “Daar liggen kansen. En dat geldt ook voor de rioolwaterzuiveringsinstallaties van waterschappen. We werken er al, maar hebben nog geen centrale aanpak. We kunnen versnellen door te leren van andere SPIE-divisies, bijvoorbeeld op het gebied van tenders en marktbenadering.” De urgentie neemt toe. Vooral bij waterschappen ligt een enorme investeringsopgave richting 2030. Honderden rioolwaterzuiveringen bereiken het einde van hun levensduur. Tegelijk is er niet genoeg capaciteit om dat met de huidige partijen op te lossen. “Daar kunnen wij echt iets betekenen. Kennis uit de petrochemische industrie kunnen we moeiteloos inzetten om een zuivering te bouwen.” Richard besluit: “We staan nog aan het begin. Maar juist daarom is dit het moment om in te stappen. Water wordt een bepalende factor. En wij maken daar het verschil.”



Juist in defensie wordt vooruitkijken steeds belangrijker. We bouwen voort op onze technische kennis en combineren die met nieuwe inzichten.

KWARTIERMAKER DEFENSIE:
ROBBERT DE RIDDER

Defensie in versnelling

Geopolitieke spanningen, oorlog in Europa en een toenemende digitale dreiging maken duidelijk dat veiligheid niet vanzelfsprekend is. De wereld is veranderd. Voor het Ministerie van Defensie betekent dat: opschalen, versnellen en toekomstbestendig worden. Maar dat gaat niet zonder uitdagingen. Denk aan de (ver)bouw van kazernes, met lange vergunningstrajecten, stikstofregels en netcongestie. Juist daar helpt SPIE en veranderen we met Defensie mee. Met onze ruime ervaring en kennis van kazernes en kritieke infrastructuur helpen we om de puzzel beheersbaar te maken. Als systeem integrator brengen we techniekvelden samen: elektrotechniek, bouwkunde, werktuigbouwkunde, beveiliging, energie en lifecycle management.

“We bouwen mee aan defensielocaties, die voldoen aan de hoogste (NAVO-) eisen en securitystandaarden.”

Zo borgen we de operationele beschikbaarheid van defensielocaties onder de hoogste security-eisen. Dat betekent niet alleen bouwen, maar vooral versnellen en verbinden. Bijvoorbeeld door kennis uit de civiele markt te vertalen naar dual-use oplossingen voor de defensiesector. Snel en praktisch. Dankzij ons brede netwerk van partners en leveranciers, want deze technologieën hebben zich al bewezen als civiele toepassing. Kunnen innovaties sneller worden toegepast en opgeschaald. Zo bouwen we mee aan veilige en toekomstbestendige defensielocaties, die voldoen aan de hoogste (NAVO-)eisen en securitystandaarden. In een wereld die steeds onvoorspelbaarder wordt, helpt SPIE Defensie om beleid om te zetten in uitvoering. In coalities bouwen we aan één nationale oplossing waarin alles samenkomt: infrastructuur, energie, gebouwen en digitale netwerken. Veerkrachtig en betrouwbaar. Juist als het erop aankomt.



KWARTIERMAKER HAVENS:
BENNO HOFTIJZER

De haven schakelt om: geen rook, maar stroom

“Wat er in havens gebeurt, is eigenlijk de energietransitie in het klein,” legt Benno Hoftijzer uit. Hij is Business Development Manager Verkeer en Vervoer bij de Business Unit. “Schepen moeten schoner werken, terminals worden steeds elektrischer en alles moet slimmer op elkaar aansluiten.” Een goed voorbeeld is walstroom. “Rookpluimen uit containerboten en cruiseschepen verdwijnen uit het beeld. In 2030 moeten grote zeeschepen hun motor uitzetten als ze in de haven liggen. In plaats daarvan krijgen ze stroom vanaf de wal. Dat betekent dat je complete energievoorzieningen bouwt: van aansluiting op het net tot installaties op de kade.” Precies daar ligt de kracht van SPIE. “Wij zorgen dat alles werkt en op elkaar aansluit. Dat doen we nu al op Maasvlakte 2. We ontwerpen de installaties, bouwen ze en stemmen af met alle partijen die erbij betrokken zijn. Dat vraagt om overzicht en ervaring, want dit soort projecten zijn groot en complex.” De schaal neemt snel toe. “We werken aan installaties voor containerterminals en havenbedrijven waar enorme vermogens nodig zijn. Dat vraagt om slimme oplossingen die niet alleen technisch kloppen, maar ook uitvoerbaar zijn.” Er liggen volop kansen. “Walstroom is er een, maar ook de elektrificatie van logistiek en het slimmer omgaan met energie in havens. Alles komt daar samen.” Wat helpt, is de samenwerking binnen SPIE. “Door kennis uit verschillende teams te combineren, helpen we klanten echt verder.” Benno vat het simpel samen: “De haven verandert snel. En wij zorgen dat de energievoorziening meebeweegt.”

KWARTIERMAKER HIGH TECH:
JACCO SAAMAN

High tech: nieuwe markt, vertrouwde bouwstenen

High tech klinkt als iets totaal nieuws. Maar vaak gaat het om bestaande technieken die op een slimme manier samenkomen. Ontwikkelingen zoals fotonica, AI en geavanceerde chipproductie zorgen voor een verschuiving in de markt en daarmee voor nieuwe kansen. Jacco Saaman, directeur Business Development: “Fotonica is daar een goed voorbeeld van. In plaats van elektriciteit wordt licht gebruikt om data te verwerken en te transporteren. Dat maakt systemen sneller, energiezuiniger en minder gevoelig voor verstoringen. De impact is groot: van datacenters tot medische technologie en communicatie.” SPIE bouwt die technologie zelf niet, maar speelt wel een belangrijke rol in alles eromheen. Want om dit mogelijk te maken, zijn geavanceerde fabrieken, stabiele energievoorzieningen en uiterst betrouwbare installaties nodig. En dat is precies waar onze kracht ligt. We realiseren de technische infrastructuur die nodig is om dit soort omgevingen te laten draaien. Denk aan complexe installaties, gebouwen met extreme eisen aan precisie en continuïteit, en systemen die altijd moeten blijven functioneren. Het vraagt om een andere manier van samenwerken. Door kennis uit verschillende teams te combineren, ontstaat één geheel. Geen losse oplossingen, maar een integrale aanpak. Jacco: “High tech vraagt om vooruitkijken. Niet wachten tot de vraag komt, maar actief verkennen waar de kansen liggen.” Zo bouwen we stap voor stap mee aan een nieuwe generatie technologie. Met kennis die we al in huis hebben, maar op een nieuwe manier toegepast.



Morgen maken we samen

Of het nu gaat om water, havens, defensie, energie of high tech: de rode draad is duidelijk. De vraagstukken worden complexer, maar de oplossingen liggen vaak dichterbij dan we denken. In bestaande kennis, in samenwerking en in de wil om vooruit te kijken. Bij SPIE combineren we techniek met nieuwsgierigheid. We verkennen nieuwe markten, verbinden disciplines en bouwen voort op wat we al kunnen. Niet omdat het moet, maar omdat het ons sterker maakt en onze klanten helpt om klaar te zijn voor morgen. Jacco Saaman: “Innovatie is daarmee geen sprong in het diepe, maar een gezamenlijke beweging vooruit.”

WAAR GENERATIES SAMENKOMEN



Je kunt naar hetzelfde werk kijken en toch iets anders zien. Niet iedereen werkt op dezelfde manier of heeft hetzelfde nodig. De kunst is om nieuwsgierig te blijven naar elkaar en ruimte te geven aan andere manieren van werken. De directie van SPIE ziet dagelijks hoe verschillen elkaar versterken. Wat leerden zij van een andere generatie?

Evert Lemmen
CEO SPIE Nederland



Petra van den Broek
CFO SPIE Nederland



Jonge collega's blinken uit in moderne technologieën en AI, ervaren collega's blinken uit in vakkenis en SPIE-ervaring.

“Soms plan ik bewust tijd in met een jongere collega. Gewoon om te zien hoe zij of hij digitale tools en data gebruikt in het dagelijks werk.

Dan valt me op hoe intuïtief en snel er verbanden worden gelegd met technologie. Waar ik zelf geneigd ben eerst het proces goed te doorgronden, gaan zij direct naar de vraag: hoe kan dit slimmer en efficiënter met wat we al hebben? Dat zet me aan het denken. Niet alleen over technologie, maar vooral over mindset. Het gaat niet alleen om ervaring opbouwen, maar ook om open blijven staan voor nieuwe manieren van werken. Mijn advies? Blijf van elkaar leren, ongeacht leeftijd of rol. Want juist als je de hiërarchie even loslaat, ontstaan de beste inzichten.”

“Ik heb veel geleerd van een jongere collega binnen Business Control over de kracht van presenteren.

Hij wist complexe boodschappen visueel over te brengen, zonder tekst, waardoor medewerkers geboeid bleven en de kern moeiteloos konden navertellen. Dat liet mij zien dat de neiging om veel te vertellen soms ten koste gaat van wat blijft hangen. Die manier van denken zie je ook terug in hoe we werken: met de digitalisering van standaardprocessen en de inzet van AI voor repeterende taken ontstaat ruimte voor groei. Nieuwe generaties krijgen daardoor meer verantwoordelijkheid en kunnen zich richten op complexer en uitdagender werk dat echt waarde toevoegt.”

Michel Lenderink
Divisiedirecteur City Network & Grids



Kees van Oosteren
Divisiedirecteur Building Solutions



Peter Paase
Directeur Smart City & Energies



Raymond Jacobs
Directeur ICT Services & Specials



Joti Hakkert
Directeur Industry Services



Inca van Uuden
HR Directeur



per 1 april 2026

“Ervaring wordt doorgegeven, terwijl nieuwe technologie en werkwijzen sneller worden overgenomen. Dat is het voordeel van een mix van generaties.

Jongere generaties zorgen voor een frisse blik en durven dingen anders te doen. Zij denken vaker buiten de traditionele kaders en durven vragen te stellen die onze processen kunnen verbeteren. Dat stimuleert innovatie en versterkt de samenwerking in het team. Ik leer zelf ook veel van ervaren collega's. Bijvoorbeeld toen ik voor het eerst betrokken was bij een mogelijke acquisitie van een nieuw bedrijf. Collega's maakten me wegwijs in dit proces en lieten me zien hoe zij kansen en risico's beoordeelden. Zo leerde ik wat de 'buy-and-build'-strategie van SPIE écht inhoudt.”

“De sleutel zit in een goede mix van generaties. Ik heb zelf een waardevolle les geleerd van een voormalig directeur. Toen hij met pensioen ging, vertelde hij dat zijn werk-privébalans achteraf gezien altijd scheef is geweest. Hij wist niet beter: zijn generatie was gewend om hard te werken en weinig thuis te zijn, waardoor er nauwelijks tijd was voor hobby's. Hij gaf mij mee dat een leven naast het werk net zo belangrijk is. Jongere generaties zijn daar veel bewuster mee bezig en kiezen er vaker voor om al aan het begin van hun carrière vier dagen te werken, zodat er ruimte is voor ontspanning en ontwikkeling. Dat vind ik een interessante ontwikkeling.

Door jong en ervaren samen te laten werken, ontstaat het beste van twee werelden.”

“Na ruim twintig jaar bij SPIE heb ik met veel generaties gewerkt. Wat mij opvalt, is hoe vanzelfsprekend samenwerking wordt als je elkaar de ruimte geeft. Ik dacht dat ervaring betekende dat je het antwoord had, tot een jongere collega zei: 'Ik snap je punt, maar ik zou het anders aanvliegen.' Zijn aanpak was eenvoudiger, visueler en meer gericht op wat de ander nodig had. Dat bleef hangen.

Ervaring is niet vasthouden, maar weten wanneer je loslaat.

Tegelijk waarderen jongere collega's juist de rust en het overzicht van ervaren mensen. Op onze afdeling werkte iemand die bijna met pensioen gaat, met enorme kennis van tekeningen en constructies die hij nog met potlood uitwerkt. Naast hem werken jonge engineers die alles digitaal doen. Juist die combinatie bleek een sterke leerschool. Daar zit voor mij de kracht.”

“Bij een project waarin we een algoritme inzetten om storingen vroegtijdig te signaleren, zag je mooi hoe verschillende perspectieven samenkomen.

Een jongere collega liet zien hoe je met AI patronen kunt herkennen die eerder onzichtbaar bleven. Hij dacht heel vanzelfsprekend in data en automatisering en zag snel nieuwe toepassingen. Tegelijkertijd keek een meer ervaren collega kritisch naar de uitkomsten. Hij stelde vragen over betrouwbaarheid, uitzonderingen en wat in de praktijk echt werkt voor de klant. Niet elke voorspelling bleek direct bruikbaar. Juist die combinatie maakt het sterk. Technologie brengt nieuwe inzichten, maar pas met ervaring en context zorg je ervoor dat het ook echt toepasbaar en waardevol is.”

“Wat mij opvalt, is hoe jongere collega's grote projecten kunnen managen zonder veel stress.

Dat heeft veel te maken met hun digitale en communicatieve vaardigheden en de manier waarop ze overzicht houden. Binnen onze divisie zie je dat jongere en meer ervaren collega's elkaar goed aanvullen. Tegelijkertijd zie je ook een duidelijke verschuiving in ons werk. Jongere generaties hebben behoefte aan innovatieve processen en oplossingen en zijn zeer digitaal vaardig. Die combinatie versnelt de ontwikkelingen. Zeker nu de petrochemische industrie in Nederland krimpt en we steeds meer projecten uitvoeren binnen de energietransitie en in de food- en watersector. Voor veel jongeren is dat interessant en zij willen daar ook actief aan bijdragen.”

“Toen ik als jonkie startte bij KPMG, zei een oudere collega tegen me: 'gewoon je vinger opsteken, ongeacht wie er in de kamer zit. Domme vragen bestaan niet en vragen stellen versnelt je leerproces.' Daar heb ik veel aan gehad. En ik probeer het ook over te brengen op anderen.

Want als je openstaat voor de inbreng van de ander, worden zaken sneller opgelost.

Jonge generaties HR-professionals zijn mondiger en weten duidelijker wat ze wel en niet willen. Hopelijk gaan zij het digitale aspect veel meer in ons vak inbrengen en komt er een versnelling op het gebied van digitale HR-tools. Jongere generaties zijn digitaal en meer datagedreven. Daar moeten onze systemen dus ook op toegerust zijn.”

De stelling:

“Digitalisering is geen vooruitgang, maar een afhankelijkheid.”

Baby Boomer



“Vooruitgang of afhankelijkheid? Het is allebei waar.

Vroeger had je minder middelen, maar meer grip. Als er iets was, ging je erop af. Je keek, je dacht na en je loste het op. Nu begint veel bij een systeem. En als dat systeem er niet is, merk je pas hoe afhankelijk je bent geworden.

Dat zie je ook in het vak. Jongens staan soms eerst op een scherm te kijken voordat ze naar de installatie zelf gaan. Terwijl het echte werk daar gebeurt. Je moet het voelen, horen, bijna ruiken. Dat leer je niet van een systeem of app. Tegelijk ben ik niet iemand die zegt dat het vroeger beter was. Digitalisering heeft ons ook veel gebracht. Complexere installaties, meer mogelijkheden, beter inzicht. Het vak is breder geworden en je kunt nu dingen die vroeger simpelweg niet mogelijk waren. Maar, de beste oplossingen komen nog steeds van mensen die snappen wat ze doen en die verder kijken dan wat er op een scherm staat. Wat ik soms zie, is dat we sneller geneigd zijn om te vertrouwen op systemen dan op ons eigen inzicht. Terwijl juist die combinatie het sterkst is. Weten wat je ziet én begrijpen wat erachter zit.

Wat ik mooi vind, is dat generaties elkaar daarin aanvullen. Jongeren zijn snel met systemen, oudere collega's hebben het vak in de vingers. Als je dat goed samenbrengt, haal je het beste uit beide werelden. Dus afhankelijkheid? Ja, die is er. Maar het is aan ons hoe groot we die maken. Zolang vakmanschap voorop blijft staan, blijft techniek een hulpmiddel.”

Jan Verkaik
Consultant



Gemiddelde schermtijd per dag

2-3 uur

Aantal apps actief gebruikt

10-15

Groei digitalisering per jaar

>10%

Maakt digitalisering ons beter, of juist afhankelijker? Twee generaties SPIE kijken er verschillend naar. Jan en Jorn delen hun visie op technologie, vakmanschap en de balans tussen mens en systeem.

Gen-Z



Gemiddelde schermtijd per dag

4-6 uur

Aantal apps actief gebruikt

20-30

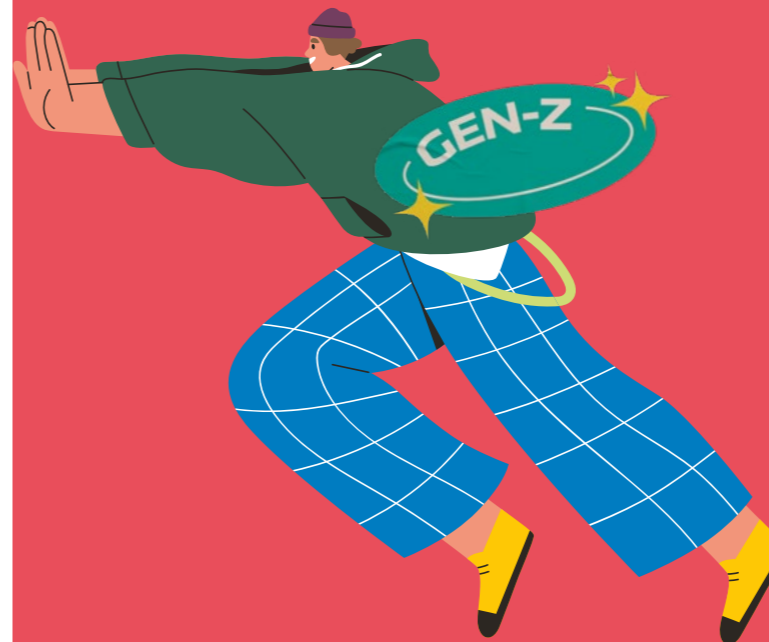
Monteurswerk dat wordt ondersteund door digitale tools

80-90%

“Ik ben het daar echt niet mee eens. Digitalisering is vooruitgang. Punt. Het maakt ons werk sneller, slimmer en vaak ook beter. In mijn werk gebruik je continu systemen om dingen in te stellen, uit te lezen en te controleren. Zonder dat zou je veel meer tijd kwijt zijn en ook sneller fouten maken. Er wordt wel gezegd dat je niet meer zonder kunt. Maar het helpt je juist om sneller en beter te werken. Net zoals je vroeger ook niet zonder goed gereedschap kon. Nieuwe dingen moet je gewoon leren. Dat is altijd zo geweest. Wij groeien er alleen mee op, dus het gaat sneller.

Wat ik wel belangrijk vind, is dat je blijft begrijpen wat je doet. Je moet niet blind op een scherm vertrouwen. Uiteindelijk sta je op locatie en moet je het probleem oplossen. Dan helpt het als je snapt hoe een installatie werkt en niet alleen wat het systeem zegt. Ik merk juist dat die combinatie sterk is. Ervaren collega's hebben het inzicht, wij zijn snel met systemen. Ik help bijvoorbeeld met apps of instellingen, en zij laten zien hoe het in de praktijk echt zit. Zo leer je van elkaar. Voor mij zit de vooruitgang daarin: dat je techniek en praktijk samenbrengt. Dat je sneller kunt werken, maar ook beter wordt in wat je doet. Dus afhankelijkheid? Nee. Het is gewoon hoe het werk zich ontwikkelt. En als je het goed gebruikt, maakt het je juist sterker in je vak.”

Jorn de Beer
Monteur koel- en luchtbehandeling



Chauffeur van de monteur

Opstarten en direct naar een storing. Geen tijd voor koffie.



Klaar voor de start.



Michel helpt Ersin vandaag ook een handje bij het graafwerk.



Stap voor stap legt Ersin uit wat hij ziet en waarom hij bepaalde keuzes maakt. Michel: 'Respect.'



Storing opgelost. Voor Ersin één van de vele, voor Michel een kleine overwinning.



Klaar. Michel checkt weer in bij zijn secretaresse.



Het is nog maar net licht. Monteur glasvezel Ersin Tural stapt uit en maakt plaats achter het stuur. Vandaag rijdt hij niet zelf. Voor één dag heeft hij een chauffeur: zijn divisiedirecteur Michel Lenderink. Voor Ersin is dit een gewone werkdag. Voor Michel allesbehalve. "Dat begint al bij de wekker. Half zes, dat ben ik niet gewend." En Ersin doet er nog een schepje bovenop: "Vandaag kunnen we niet rustig opstarten. Om acht uur moeten we in Den Haag zijn voor een storing. Geen tijd voor koffie." Michel verruilt zijn bureau vaker voor de bus. Niet om te sturen, maar om mee te kijken. "Ik wil ervaren wat er gebeurt buiten het kantoor. Hier krijgen besluiten concrete gevolgen."

Even later staan ze in Den Haag, bij een storing met verhoogde demping op een glasvezeltraject. "Gisteravond binnengekomen," zegt Ersin terwijl hij de apparatuur klaarzet. "We gaan eerst meten, kijken waar het zit." De eerste meting levert niets gekks op.

Dan nog één, van de andere kant. "En dan?" vraagt Michel. "Dan gaan we zoeken. Stap voor stap," zegt Ersin. "Tot we iets tegenkomen dat niet klopt." Op het dak trekt de wind aan. Het is koud, guur werk. Terwijl Ersin zijn metingen doet, kijkt Michel mee. Stap voor stap legt hij uit wat hij ziet en waarom hij bepaalde keuzes maakt. "De manier waarop hij redeneert kan ik goed volgen. Maar zelf doen? Dat is een ander verhaal," zegt Michel. "Dit is precies het vakmanschap dat nodig is om Nederland draaiende te houden. Internet lijkt vanzelfsprekend, maar dat is het niet." Ze volgen het tracé en stuiten uiteindelijk op een bouwgebied. De oorzaak ligt daar, onder de grond. Er moet gegraven worden.

Tijdens het werk komt het gesprek op veiligheid en werktijden. "Je maakt veel overuren," merkt Michel op. "Klopt," zegt Ersin. "Maar het gaat mij er niet om meer uren te maken. Ik wil het werk netjes afmaken voor de klant."

Michel knikt. "Dat snap ik. En dat waardeer ik ook. Maar soms moeten we ons afvragen: moeten we dit willen? Na een lange werkdag nog een storingsdienst overnemen van een collega, bijvoorbeeld. We willen niet dat iemand moe achter het stuur zit en er ongelukken gebeuren." Ersin denkt even na. "We maken die afweging continu. Is het nog een half uurtje extra? Of is er meer nodig? Uiteindelijk wil ik ook gewoon veilig thuiskomen. Voor mezelf, maar ook voor mijn familie." Het is precies die spanning die Michel raakt. "Vanuit mijn rol kijk ik naar beleid en regels, maar altijd met de veiligheid van onze collega's en leveranciers als belangrijkste uitgangspunt," zegt hij. "Maar hier zie je hoe dat in de praktijk uitpakt. Dat helpt om betere keuzes te maken." Aan het einde van de ochtend is de storing opgelost. De verbinding hersteld. Missie geslaagd. "Voor jou is dit misschien één van de vele storingen," zegt Michel. "Voor mij voelt het als een kleine overwinning." Ersin kijkt tevreden. "Het is altijd mooi als het weer werkt."

Terug in de bus, op weg naar huis, blikken ze terug op de dag. "Wat neem je mee?" vraagt Ersin. Michel hoeft niet lang na te denken. "Respect. Voor het vak, voor de kennis, voor de inzet. En het besef dat we als organisatie nog beter kunnen luisteren naar wat er buiten gebeurt." "En andersom," zegt Ersin. "Het is ook goed dat jullie een keer meekijken. Dat gebeurt niet vaak." Michel glimlacht. "Dat zou vaker moeten. Ik kan het al mijn collega-managers aanbevelen: ga het veld in. Ga luisteren. Alleen dan kun je echt iets verbeteren." Thuis zal Michel het nog eens vertellen. Over het vroege opstaan, het zware werk, de puzzel onder de grond. "Ze weten dat ik dit soort dagen leuk vind," zegt hij. "Maar vooral: leerzaam." En dat is misschien wel de belangrijkste opbrengst van deze dag als chauffeur. Dat je niet alleen ziet hoe het werkt, maar ook begrijpt wat er nodig is om het beter te maken.

What's new

Versterking door overnames

In 2025 hebben we onze positie verder versterkt met twee strategische overnames. Met Rovitech voegden we direct extra slagkracht toe aan onze datacenteractiviteiten en een tweede vestiging in het midden van het land. Kort daarna volgde Voets & Donkers, waarmee we onze dienstverlening uitbreidden met industriële koeltechniek. Beide teams sloten naadloos aan, waardoor integraties soepel verlopen en samenwerking snel op gang kwam. Het resultaat: nieuwe groeikansen, sterkere business units en een breder dienstenaanbod voor onze klanten.



What's new



Leasefiets

“Al meer dan 500 collega's stapten op de fiets”

Sinds vorig jaar kunnen medewerkers gebruikmaken van de leasefietsregeling. Al meer dan 500 collega's stapten extra voordelig op de fiets voor woon-werkverkeer of privégebruik. Een mooie, aanvullende arbeidsvoorwaarde die bijdraagt aan een beter milieu en aan de vitaliteit van onze medewerkers.

Waardering

Maart werd, als onderdeel van SAFE@SPIE, omgedoopt tot Complimentenmaand en stond volledig in het teken van waardering. Honderden digitale kaartjes werden verstuurd. Een bijzonder bericht kwam van onze Syrische collega Akiel, dankbaar voor de steun van collega's en de hereniging met zijn vrouw dankzij SPIE. Het onderstreept: complimenten zijn onbetaalbaar én onmisbaar.



Werkenbij-website

We hebben een splinternieuwe werkenbij website: www.werkenbijspie.nl! Met een frisse look, slimme vacature-filters en verhalen van collega's laat de site in één oogopslag zien wie we zijn en wat SPIE te bieden heeft.



Bekijk de website



What's new

Lief & leed

Bij SPIE zien we regelmatig collega's die zich inzetten voor bijzondere acties en goede doelen. Met meer dan 7.000 collega's gebeurt er altijd wel iets moois! We kunnen niet elk initiatief officieel sponsoren, maar we willen het wél een plek geven. Daarom is er nu het **Lief & Leed prikboard** op intranet: dé plek voor sponsorwandelingen, sportieve uitdagingen, inzamelingen, charity events en andere hartverwarmende acties. Want dát is precies waar onze pijler 'De Mens centraal' voor staat.



Gouden bus

Je kent onze witte bus met het blauwe logo en de rode stip... maar vanaf nu rijdt hij er ook in het goud! Met deze speciale bus trekken we door Noord en Zuid Nederland om mensen op een verrassende manier kennis te laten maken met SPIE. We laten zien hoe veelzijdig ons werk is, enthousiasmeren jongeren voor techniek, ontmoeten nieuwe collega's én laten onze eigen mensen voelen dat ze goud waard zijn.



Trots op ons werk

Onze arbeidsmarktcampagnes zijn verder uitgebreid met nieuwe video's en beelden voor Smart City & Energies en ICT Services & Specials. Op indrukwekkende projectlocaties laten collega's zien waar ze trots op zijn. Zo hopen we gemotiveerde vakmensen en -vrouwen aan ons te kunnen binden.



Bekijk de video's

HR-directeur

We zijn blij te kunnen melden dat Inca van Uuden per 1 april 2026 start als HR-directeur van SPIE Nederland en toetreedt tot ons Directie Comité. Inca brengt meer dan twintig jaar ervaring mee op het gebied van strategisch HR, leiderschap en organisatieontwikkeling. Ze werkte eerder onder andere bij Essent en IG&H, en is daarnaast commissaris bij Oost NL. Een veelzijdige professional met een frisse blik én een hart voor mensen.



MySPIE intranet

MySPIE is ons next-generation intranet en biedt een nieuwe manier van samenwerken. Je vindt hier alles op één plek: nieuws, e-mails, documenten, teamkanalen en handige tools. Zo hoef je niet meer te zoeken.

STOP zeggen is doorgaan



Soms zit veiligheid niet in wat je doet, maar juist in wat je níet doet. In een planning die strak staat, een klant die door wil en een situatie die nét niet klopt. Dan komt het aan op één moment. Eén keuze. Stoppen of doorgaan. Drie collega's vertellen over het moment waarop zij STOP zeiden.

“Op deze manier gaan we er niet in”

Edwin Rehorst, designer piping

“Voor een klant zouden we een 3D-laserscan maken in een reactorvat. Specialistisch werk, met kostbare apparatuur en duidelijke voorwaarden. Toen we aankwamen bleek al snel dat die voorwaarden niet op orde waren. Het reactorvat was niet schoon en de ruimte was krap. Zo kunnen we de scan niet veilig maken.

Ik ben eerst zelf gaan kijken. Dan voel je het meteen: dit klopt niet. Tegelijkertijd voel je ook de druk. De klant rekent op je, het werk staat gepland. Toch wist ik dat doorgaan geen optie was. Ik kon de veiligheid van onszelf en onze apparatuur niet garanderen. Ik heb daarom gezegd: ‘Op deze manier gaan we er niet in.’ Dat is geen makkelijke boodschap, zeker niet als je tegenover een klant staat die verder wil. Maar juist op dat moment moet je bij je besluit blijven.

Wat helpt, is dat je er niet alleen voor staat. Mijn leidinggevende heeft de situatie ondersteund en contact opgenomen met de klant. Dat geeft vertrouwen om zo'n keuze te maken. Achteraf kwam er begrip en zelfs waardering. Maar op het moment zelf voelt het spannend. Mijn belangrijkste les? Vertrouw op je gevoel. Je neemt zo'n beslissing niet zomaar.”

“Dan stop ik het werk”

Arno Verhoof, projectmanager

“We werkten aan een bekabelings-traject in een leeg gebouw. Alles was voorbereid om veilig met rolsteigers te werken. Op hetzelfde moment begon ook het vloerenbedrijf. Zij wilden voorkomen dat wij met de steiger over de nieuwe linoleumvloer gingen en stelden voor dat onze monteurs dan maar op een trapje zouden werken. Dat voelde meteen niet goed. Voor dit soort werkzaamheden is een trap geen veilige oplossing. Toch ontstond er discussie, mede door de druk op het project. De projectmanager van de klant vond een trap wel kunnen. Hij zei: ‘Dat doe je thuis toch ook?’ Maar wij werken volgens normen. En die zijn er niet voor niets.

Voor mij was het duidelijk: veiligheid gaat voor. Ik heb gezegd dat we op deze manier niet verder konden. Dat is geen makkelijke beslissing, maar wel de juiste. Ik heb een veiligheidsdeskundige van SPIE ingeschakeld en die kwam een paar dagen later kijken. Samen met de klant hebben we een oplossing gevonden. Met hardboardplaten op de vloer konden we alsnog veilig met de steiger werken zonder de vloer te beschadigen.

Mijn advies aan collega's is simpel: onderschat jouw veiligheid niet. Als iets niet goed voelt, is dat meestal ook zo. Juist dan moet je het gesprek aangaan.”

“De doorgang naar de kruipruimte was veel te smal”

Jeffrey Jonkman, monteur

“We kregen een melding van een ketel die in twee dagen tijd al drie keer was bijgevuld. Dat klopt niet, dus ging ik op locatie op zoek naar de oorzaak. Eerst maar eens onder vloer kijken. Staat er water en hoeveel? Ik zag direct dat de opening naar de kruipruimte vrij smal was. Hoe zou ik op een veilige manier onder de vloer kunnen komen? Bij het openmaken van het kruipluik constateerde ik ook dat er veel water stond. En toen ik de ketel op druk bracht, hoorde ik ook dat het druppelde onder de vloer. Grote kans dat de lekkage onder de vloer zat en we daar dus toch bij moesten. Ik heb de doorgang van het kruipluik opgemeten en die was aanzienlijk smaller dan de minimale eis. Dat is zo'n moment waarop je moet kiezen. Ga je erin, dan loop je het risico dat je bekneld raakt en bij calamiteiten niet snel weg kunt komen. Na overleg heb ik daarom besloten om niet onder de vloer te gaan. Ik moest het werk stilleggen, omdat ik anders niet veilig kon werken. Toch is het rot, omdat je het probleem voor de klant wilt oplossen. Later kreeg ik de bevestiging dat ik correct had gehandeld. Ik wist het wel, maar toch gaf het een goed gevoel.”



STOP zeggen vraagt lef

Stoppen is geen zwakte. Het is vakmanschap. Want juist op het moment dat alles vraagt om door te gaan is het moeilijk om op de rem te staan. En toch is dat precies wat het verschil maakt. Tussen risico en veiligheid. Tussen aannemen en nadenken. Tussen doorgaan en verantwoordelijkheid nemen.

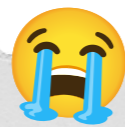
Emoji-selftest: Welke 'emoji-taal' spreek jij op de werkvloer?

Zo werkt het

Wat wil jij zeggen met deze emoji? Lees per vraag de opties, kies wat het beste bij jou past en houd je antwoorden bij. Welke letter scoort bij jou het hoogst?



1. **A.** Gewoon vriendelijk en beleefd
B. Neutraal positief
C. Mwah, beetje ongemakkelijk
D. Passief-agressief of nep



2. **A.** Verdriet
B. Emotioneel
C. Overdreven drama
D. Ik ga stuk van het lachen



3. **A.** Ik kijk
B. Let op
C. Nieuwsgierig / hint
D. Ik zie je hoor



4. **A.** Goed zo, akkoord!
B. Prima, geregeld
C. Oké... (kan ook kortaf zijn)
D. Afstandelijk / beetje irritatie



5. **A.** Lief bedoeld
B. Waardering
C. Liefde / steun
D. Wel heel serieus ineens



6. **A.** Letterlijk vuur
B. Sterk / goed
C. Hot / viral
D. Dit gaat los



7. **A.** Ik moet echt lachen
B. Grappig!
C. Standaard "haha"
D. Beetje cringe / ouderwets



8. **A.** Dankbaar / bidden
B. Dankjewel
C. Thanks / please
D. Dramatisch of ironisch

Tot slot

Er is geen "goede" of "foute" score. Maar wel een leuke reminder: we kijken soms nét anders naar dezelfde dingen. Dus de volgende keer dat iemand 🙌 stuurt denk even: bedoelt diegene "top!"... of "oké dan...?"



Meeste A's Babyboomer vibes

Jij gebruikt emoji's zoals ze ooit bedoeld waren: duidelijk, vriendelijk en zonder dubbele lagen. Heerlijk overzichtelijk.



Meeste B's Generatie X

Pragmatisch en recht door zee. Emoji's zijn handig, maar geen kunstvorm. Gewoon duidelijk communiceren.



Meeste C's Millennial

Jij zit precies in de overgang: emoji's zijn nuance, gevoel en soms een beetje ironie. Je voelt context goed aan.



Meeste D's Gen Z / Alpha

Emoji's zijn voor jou een tweede taal. Ironie, memes en dubbele betekenissen? Jij draait er je hand niet voor om.

Op de werkvloer werken we dagelijks samen met collega's van verschillende generaties. Dat maakt teams sterker, maar de communicatie soms ook wat uitdagender. We communiceren steeds vaker snel en digitaal. Handig, maar ook gevoelig voor misinterpretatie. Zeker als iedereen dezelfde emoji nét even anders leest.

Want waar de één een berichtje afsluit met 🙌 en denkt "duidelijk en geregeld", kan een ander dat lezen als kortaf of afstandelijk. Ontdek hieronder welke taal jij spreekt en wat jouw collega's daarmee bedoelen.

Ready for the next generation

De toekomst van SPIE begint bij de volgende generatie. Jonge talenten brengen nieuwe ideeën, frisse energie en bouwen verder aan wat we vandaag neerzetten. Door nu te investeren in de nieuwe generatie(s), zorgen we dat kennis, vakmanschap en innovatie ook in de toekomst behouden blijven.

Hoe we dat doen?
Zoek alle woorden die te maken hebben met wat we vandaag doen voor de vakmensen van morgen.



V	C	U	M	Q	H	M	L	E	E	F	A	C	O	S	F	L	K
W	O	S	P	I	E	A	C	A	D	E	M	Y	N	C	C	I	R
I	N	N	O	V	A	T	I	E	L	A	B	J	T	O	U	J	J
M	V	A	K	O	P	L	E	I	D	I	N	G	W	A	L	S	H
O	O	A	M	B	I	T	I	E	Q	A	Z	I	C	Q	P	B	
I	E	Y	O	U	N	G	S	P	I	E	Y	N	K	H	A	R	E
X	L	M	E	E	L	O	O	P	D	A	G	M	K	I	J	E	D
G	E	E	X	P	E	R	I	E	N	C	E	C	E	N	T	E	R
C	E	Q	M	M	Z	H	A	F	O	Y	X	S	L	G	L	K	I
P	R	O	J	E	C	T	B	E	Z	O	E	K	P	R	O	B	J
C	L	S	A	H	G	A	S	T	L	E	S	X	R	C	O	E	F
U	I	T	E	C	H	N	I	E	K	D	A	G	O	A	P	U	S
R	N	A	K	X	R	V	E	Z	C	I	N	O	G	R	B	R	B
T	G	G	N	G	D	L	E	N	P	H	S	V	R	R	A	T	E
X	F	E	M	Z	W	M	W	F	M	D	C	V	A	I	A	J	Z
M	T	P	S	K	I	L	L	S	L	A	B	C	M	È	N	F	O
T	R	A	I	N	E	E	S	H	I	P	T	X	M	R	G	E	E
M	B	E	L	N	H	R	D	O	S	Z	V	L	A	E	I	S	K

Stage
Traineeship
Meeloopdag
Gastles
Spreekbeurt
Experience Center
Techniekdag

InnovatieLab
Vakopleiding
Loopbaan
Coaching
Ontwikkelprogramma
VONK
Bedrijfsbezoek

~~Carrière~~
Leerling
Young SPIE
SPIE Academy
Skillslab
Ambitie
Projectbezoek

SPIE Nederland B.V.

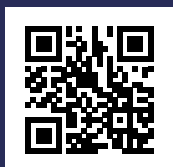
Huifakkerstraat 15 | Postbus 2265 | NL-4800 CG Breda

Bel of mail ons

+31 (0)88 119 54 44 | Info.beheer@spie.com

DISCLAIMER

Bij het samenstellen van deze uitgave is de grootst mogelijke zorgvuldigheid betracht. De juistheid en volledigheid van de inhoud kunnen echter niet worden gegarandeerd. De uitgever en samenstellers aanvaarden dan ook geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade, van welke aard dan ook, die het gevolg is of verband houdt met het gebruik van in deze uitgave vervatte informatie.



www.spie-nl.com



Geproduceerd met biologische inkt gemaakt op basis van plantaardige oliën en gedrukt op duurzaam FSC papier.