

# Welkom bij het OnderhoudNL Toekomst Event

13 mei 2026

# Programma:



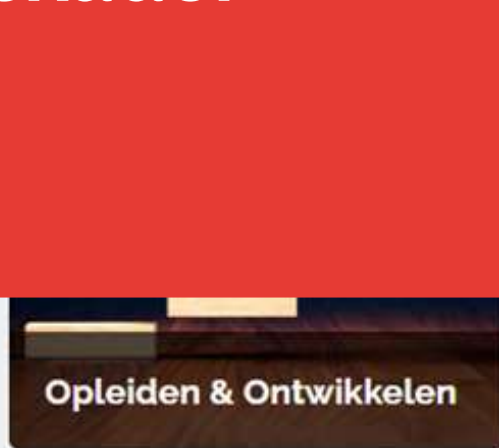
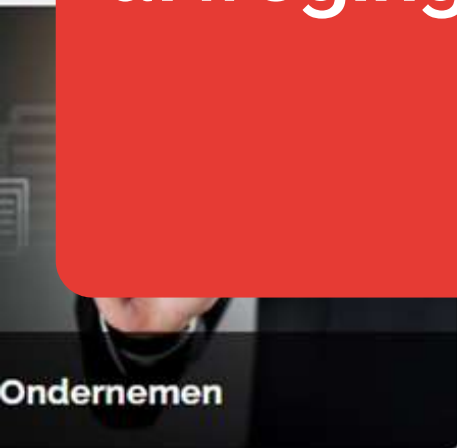
- 13.00** Welkom door Rob Hagemans
- 13.15** Leven Lang Ontwikkelen  
Joni Hendrix, Maartje van der Wal en Mark Hulsen
- 13.45** Gen Z op de werkvloer – Laura Bas
- 14.30** Pauze
- 15.00** Welkom terug
- 15.05** Openhaard interview – Martijn Verspeek
- 15.45** Plenaire afsluiting
- 16.00** Rondleiding
- 17.00** Borrel & Buffet
- 18.30** Einde Toekomst Event: vergeet je goodiebag niet!



**Opening  
Rob Hagemans**

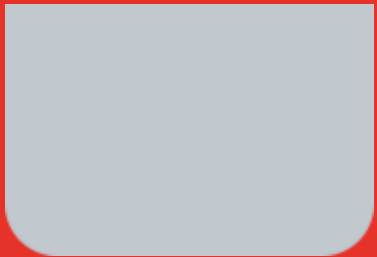
**“in beweging”**

# Beweging én verbinding met de leden vraagt om helder afwegingskader





Update uitwerking  
strategie OuderhoudNL  
en vervolg daarop.



# Hoe we hier zijn gekomen



Maandenlang werk met sectorbestuursleden, strategiecommissie en hoofdbestuur. Dit is gedragen werk.

2025

Januari - Februari 2026

Maart-April 2026

15 april 2026

23 april 2026

Vier strategische thema's  
(ALV 2024)

Werksessies visie, missie

Strategiecommissie

Eerste resultaat in potlood  
opgetekend

Presentatie aan het bestuur

Klankbord / kartrekker sessies met leden, bureaumedewerkers en (sector)besturen.

Onder begeleiding van Dorien een eerste blik in de toekomst met voorzitters sectoren en bestuur.  
*(De koffer, de klike en de klussenbus)*

Met begeleiding heeft commissie een concept Strategie vorm gegeven.

Strategie afgerond door de commissie.

Wij nemen u mee. U bestuurt straks met dit afwegingskader.

# Identiteit via ons Merk- en Waardenhuis



## **Overtuiging**

Waar we in geloven.

## **Belofte**

Het gevoel dat het merk geeft aan haar stakeholders na contact. En welke in communicatie en pay-off wordt uitgedragen.

## **Merkwaarden**

Het merkhuis bestaat uit 5 merkwaarden: 2 ankerwaarden, 2 aspiratiewaarden en 1 eigenwaarde. Ze geven richting aan en bieden tegelijkertijd ruimte, hoe de organisatie de dingen doet.

## **Ankerwaarden**

Zijn geborgd in het DNA van de organisatie. Daar kom je vandaan.

## **Eigenwaarde**

Deze waarde geeft het meest essentie aan waar de organisatie voor staat en is direct gekoppeld aan het gewenste archetype.

## **Aspiratiewaarden**

Dit zijn de waarden die potentieel in de organisatie zitten. Je moet er net wat harder voor werken om ze zichtbaarder te maken en geven sturing aan de beweging die je als organisatie wilt maken.

# Onze strategie beantwoordt vijf vragen

Elke vraag bouwt op de vorige. Samen zijn ze één kompas.



**1** Voor wie willen we winnen? *Onze winnende ambitie*

**2** Waar doen we mee? *Where to play*

**3** Hoe winnen we daar? *How to win*

**4** Wat moeten we daarvoor kunnen? *Capaciteiten*

**5** Waarop sturen we? *Managementsystemen*

# Strategie CONCEPT



## WINNENDE AMBITIE

Meer dan twee derde van de vastgoedonderhoudsbranche is lid, elke ondernemer ervaart het lidmaatschap als de beste investering in zijn bedrijf, en ten minste een derde zet zich actief in voor de branche.

## WHERE TO PLAY

Onderhoudsspecialisten in bestaande omgeving: schilders-, glas- en renovatiebedrijven in Nederland.

## HOW TO WIN

- 1. CAO en talent:** de sterkste CAO en de meest aantrekkelijke sector voor technisch talent van alle leeftijden.
- 2. Proactief ledenadvies:** de adviseur die elke ondernemer ondersteunt met HR, juridische, bedrijfsvoerings- en ontwikkelvraagstukken.
- 3. Ontmoeting:** de plek waar vakgenoten elkaar vinden en versterken op vakgebied of thema.
- 4. Sterker bij opdrachtgevers:** leden zijn aantoonbaar aantrekkelijker voor opdrachtgevers dan niet-leden.

## CAPACITEITEN

- 1. CAO-proces**
- 2. Arbeidsmarkt-positionering**
- 3. SVO als 'strategische infrastructuur'**
- 4. Leden- en bedrijfsadvies**
- 5. Het zetten van marktstandaarden**
- 6. Community- en kennisplatform**

## MANAGEMENTSYSTEMEN

- Ledenservice- en sturingsketen
- Leerlandschap
- Instroommonitor
- Extern beïnvloeden (CAO-cyclus + Lobby)
- Innovatieketen
- Selectie- en ontwikkelbeleid bureau
- Halfjaarlijkse cascade-review
- Begrotings- en resource-allocatiecyclus

# Vervolg

Tijdslijn tot vaststelling



April	Bespreking Strategie (5 vragen) in het hoofdbestuur.
Mei 2026	Nadere uitwerking overtuiging, visie, missie en cultuur / DNA
12 Mei 2026	Bespreken en finaliseren Strategie en bespreken eerste concept voorstel overtuiging, visie, missie en cultuur / DNA
Eind mei 2026	Inhoudelijke terugkoppeling naar sectorvoorzitters en Raad van Toezicht
2 juni 2026	Vaststelling <i>Koersplan 2030</i> door Sectorvoorzitters en Bestuur. Dit bestaat uit overtuiging, visie, missie, cultuur en DNA en strategie.
3 juni 2026	Goedkeuring <i>Koersplan 2030</i> door de Raad van Toezicht.

# Onderhoud De St@ert door Van Triest Schilders uit Vaassen



# Een Leven Lang Ontwikkelen



Met Joni Hendrix,  
Maartje van der Wal en  
Mark Hulsen





# Leven Lang Ontwikkelen

**Wij** geloven in talent

**Wij** werken **samen**

**Wij** zijn een leercommunity

**Wij** leiden samen op voor de arbeidsmarkt

**Wij** zorgen voor opleidingsbeleid en data

**Wij** leren in het ecosysteem

**Wij** inspireren

**Wij** leiden op

**Wij** garanderen instroom voor de sector

**Wij** zijn het opleidingskeurmerk voor de sector

**Wij** begeleiden

**Wij** hebben een plusprogramma op maat

**Wij** zorgen voor ontmoeting

**Wij** zorgen voor (regionale) verbinding

**Wij** begeleiden de nieuwe generatie vakmensen

**Wij** onderhouden contacten met onze opleidings-stakeholders

# Wij zijn uw partners in leren!



# 'Gen Z op de Werkvloer'

Laura Bas





JONG TALENT BEREIKEN & BEHOUDEN



# GENZPIRATIE



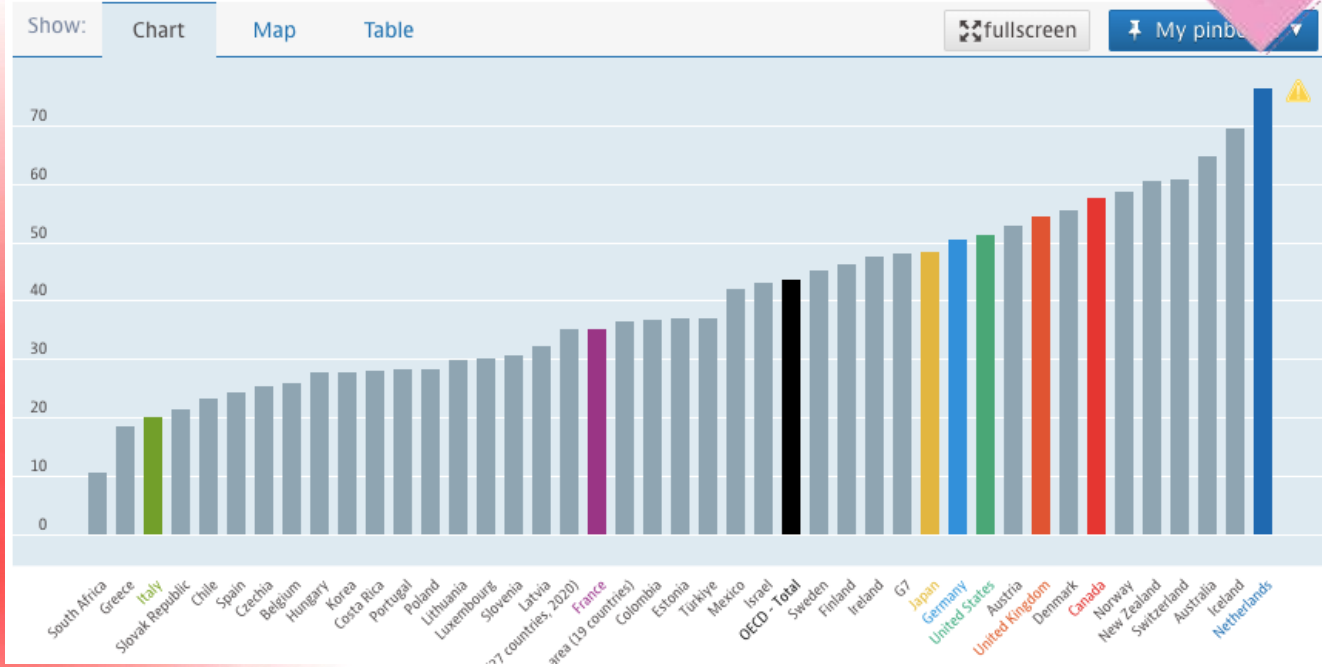


# **NEDERLANDSE GEN Z'ERS WILLEN NIET HARD WERKEN**

# Employment rate by age group

15-24 year-olds, % in same age group, Q3 2023 or latest available

Source: Labour: Labour market statistics



# **Juist ouderen zijn steeds vaker in deeltijd gaan werken, jongere kiest eerder voltijd**

De nieuwe generaties op de arbeidsmarkt zouden alleen maar in deeltijd willen werken, vanwege hun *work/life balance*? De cijfers wijzen (voorlopig) iets héél anders uit.



**GEN Z'ERS HEBBEN VEEL  
COMPLIMENTEN NODIG**

# 65% wil meer complimenten geven

Wat Gen Z anders zou aanpakken als ze morgen zelf de baas zouden zijn:

- Meer erkenning en waardering tonen (65 procent)
- Meer aandacht voor (mentale) gezondheid en welzijn van werknemers (57 procent)
- Sterkere focus op persoonlijke ontwikkeling en carrièrekansen (55 procent)





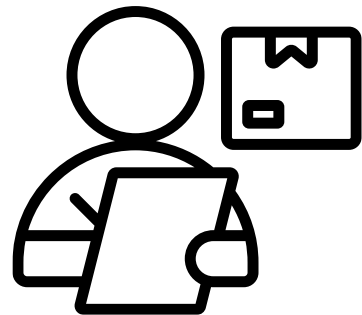
# JONGEREN WILLEN VEEL TE SNEL DOORGROEIEN

# 94% WIL ABSOLUUT GEEN MANAGER WORDEN

"Generatie Z vormt tegen 2030 de meerderheid op de werkvloer.

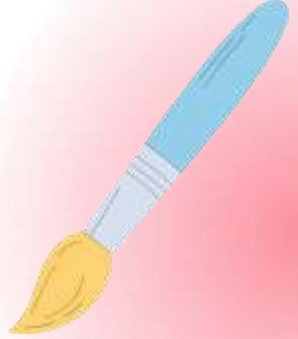
Maar opvallend genoeg heeft een groot deel geen interesse in leidinggeven.

Voor veel jongeren staat management gelijk aan stress, bureaucratie en te weinig waardering."



# WAT WILLEN ZE DAN WEL?!

“Jongeren hebben wel degelijk ambities,  
maar die zitten meer op het vlak van  
**leren, ontwikkelen en specialiseren.**”





nieuwsuur

Vrijdag 6 oktober, 19:59

**De 'verwende sneeuwvlokjes' van Generatie Z zoeken hun weg op de arbeidsmarkt**

HUMAN

**GENERATIEVERSCHILLEN OP DE WERKVLOER:  
"IK VIND DE JONGERE GENERATIE TE LUI"**



EO BEAM

<https://beam.eo.nl> › artikel › jij-jongere-bent-lui-narcis...

## Generatie Z is lui, verwend, narcistisch en dom

27 mrt 2019 — De kans is groot dat jij tot generatie Z behoort: mensen die in het dig... zijn geboren. Eerdere generaties vinden ons lui, verwend, ...



# VERANDERING ROEPT ALTIJD WEERSTAND OP.



Jessica Heijmans · **Opinie** · 29 sep 2017, 09:33

Leestijd: 4 minuten



## Millennials zijn lui, verwend en narcistisch, toch?



# HOE IK KIJK NAAR GENERATIES

## GENERATIE

“Een generatie is een categorie mensen die in dezelfde periode geboren zijn, meestal 15 jaar.”



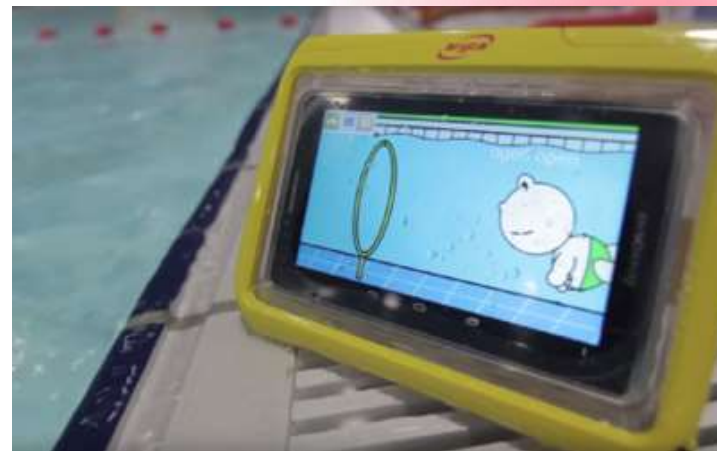
## GENERATIE Z

Geboren tussen +/- 1997-2012, hiermee ook de jongste generatie op de arbeidsmarkt.





**UPDATES MAKEN ORGANISATIES  
TOEKOMSTBESTENDIG.**



**EN DEZE UPDATES BLIJVEN  
DOORONTWIKKELEN!**

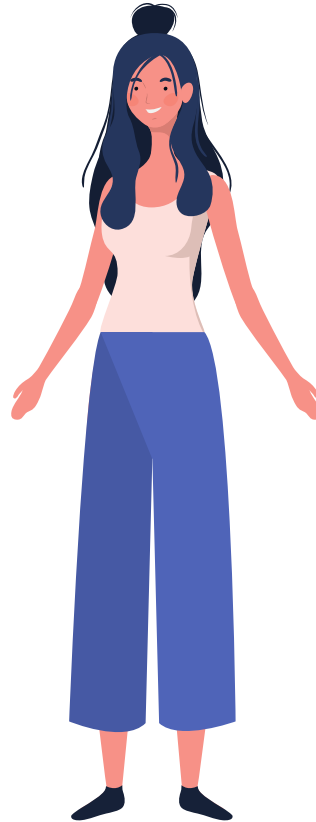
GEN Z 1997- 2012

**Work smarter,  
not harder**

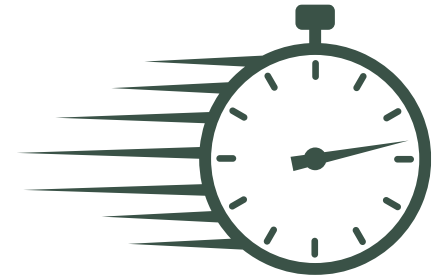
APPLY NOW



**400K**



**Voldoening,  
& work life  
balance**



# UPDATES GEN Z

Welke updates brengt Gen z mee naar de werkvloer?



SNELHEID

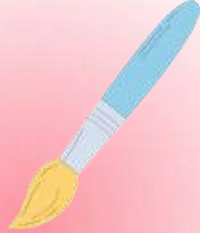


GELIJKWAARDIGHEID



FLEXIBILITEIT &  
VRIJHEID

# VERNIEUWINGEN IN WERK



Welke vernieuwingen nemen zij mee naar de bouw?



VRIJHEID



STRUCTUUR

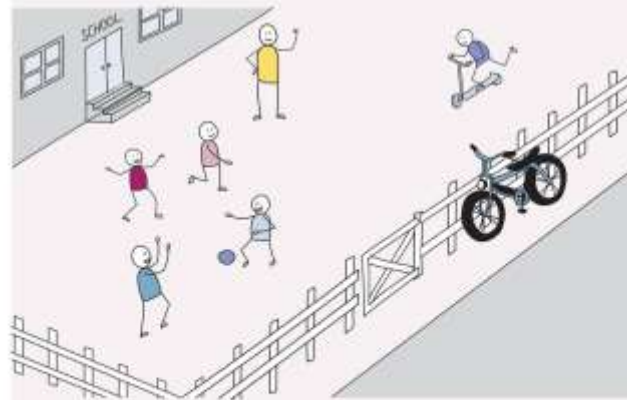


WAARDERING

# VRIJHEID MET KADERS



Autonomie zonder kaders



Autonomie met kaders

# ENERGIEVRETERS

Hoe zorg je dat ze gillend wegrennen?



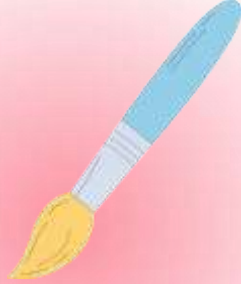
SLECHTE  
COMMUNICATIE



WEINIG GROEI  
MOGELIJKHEDEN



INEFFICIENT WERKEN

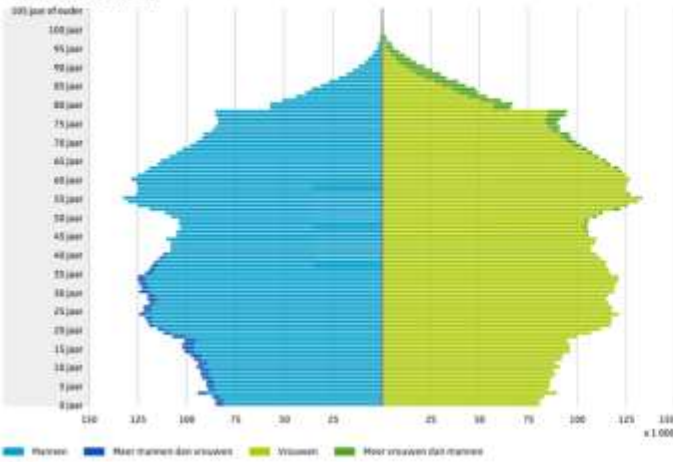


# DE ARBEIDSMARKT & RECRUITMENT:

## Bevolkingspiramide

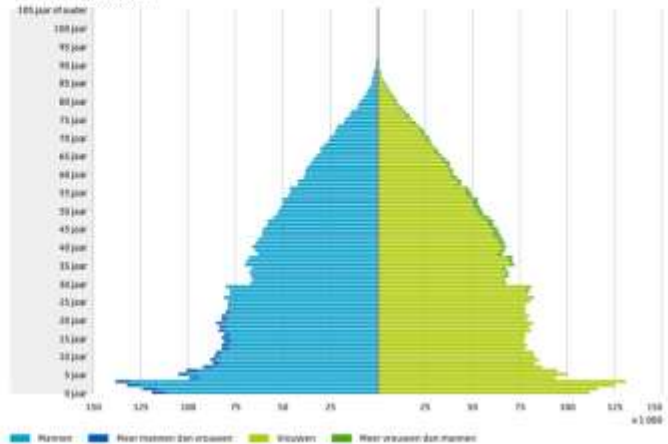
### Leeftijdopbouw Nederland 2025 (prognose)

Totaal: 18 948 000 inwoners



### Leeftijdopbouw Nederland 1950

Totaal: 10 827 000 inwoners



# RECRUITMENT



VERHALEN VAN  
ECHTE MENSEN



SOCIAL MEDIA



VIDEO CONTENT

<b>Standplaats</b>	Den Haag	<b>Vakgebied</b>	ICT
<b>Contractduur</b>	Een jaar met uitzicht op een vast dienstverband	<b>Reageren voor</b>	3 juni
<b>Uren per week</b>	32 - 36	<b>Vacaturenummer</b>	KSA220011
<b>Maandsalaris</b>	€3.091 - €4.921	<b>Plaatsingsdatum</b>	7 mei 2024
<b>Salarisniveau</b>	schaal 10	<b>Dienstverband</b>	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd
<b>Niveau</b>	Bachelor - HBO, MBO - 4		

### Funcieomschrijving

Wij zijn op zoek naar een enthousiaste professional om ons team van Informatisering & Automatisering te versterken. Als systeembeheerder speel je een cruciale rol in het waarborgen van de stabiliteit en continuïteit van onze ICT-omgeving.

Binnen onze organisatie is de Wet Kansspelen op afstand (Koa) al twee jaar van kracht. Dit betekent dat we toezicht moeten houden op een dynamische markt met geavanceerde technologieën. Onze afdeling Informatisering & Automatisering bestaat uit een mix van informatiemanagement, businessanalisten en ICT-ontwikkeling en -beheer. Momenteel werken we hard aan het verbeteren van onze administratieve processen en informatievoorziening om naar een professioneel niveau te groeien.

Een hoogwaardige informatievoorziening is essentieel voor het realiseren van ons doel: veilig spelen. Ben jij klaar om hieraan bij te dragen? We kijken uit naar jouw expertise en betrokkenheid.

#### Wat ga je doen?

- Beheren, optimaliseren en onderhouden van de ICT-infrastructuur in overleg met de systeembeheerders en architect
- Installatie van systemen, wifi, printers etc
- Installatie van updates, upgrades en patches
- Operationele beveiligingsmaatregelen treffen in overleg met de securityspecialist en systeembeheerders





# LEIDERSCHAP:



# LEIDERSCHAP

Hoe vertaal je dit naar de werkvloer?



DUIDELIJK &  
RECHTVAARDIG

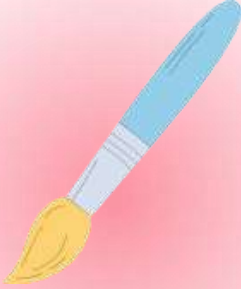


INSPIRERENDE COACH



(EMOTIONEEL)  
BESCHIKBAAR

# HOE KUN JE ZE 5 JAAR BEHOUDEN?



**Vrijheid in werkzaamheden**



**Doorgroeimogelijkheden**



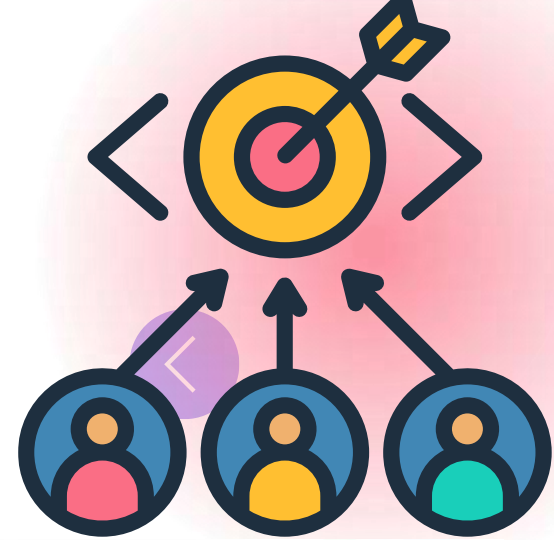
**Veilige werksfeer met fijne collega's**



**Bedrijf met een duidelijke visie & eerlijke beloning**

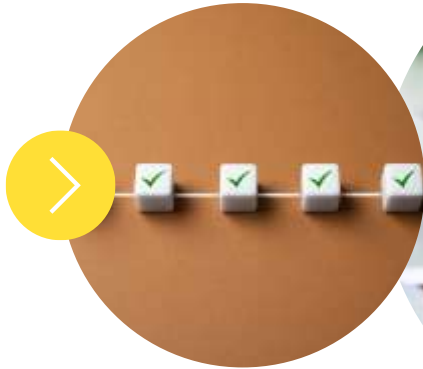


# Cultuur





# DE IDEALE NIEUWE ARBEIDSVOORWAARDEN?



# SPORTEN ONDER WERKTIJD

## Managementboek TOP 100

Al jaren een begrip: de Managementboek Top 100. Gebaseerd op de verkopen van de afgelopen 30 dagen stellen wij iedere dag de Managementboek Top 100 samen. Hieronder de lijst van vandaag.



Laura Bas

### *De GenZclopédie*

Als herkenbaar rolmodel voor Generatie Z weet auteur Laura Bas als geen ander wat deze generatie beweegt – en wat organisaties nodig hebben om daarin mee te bewegen.

Onze prijs **25,-** 



# VRAGEN, OBSERVATIES OF OPMERKINGEN?

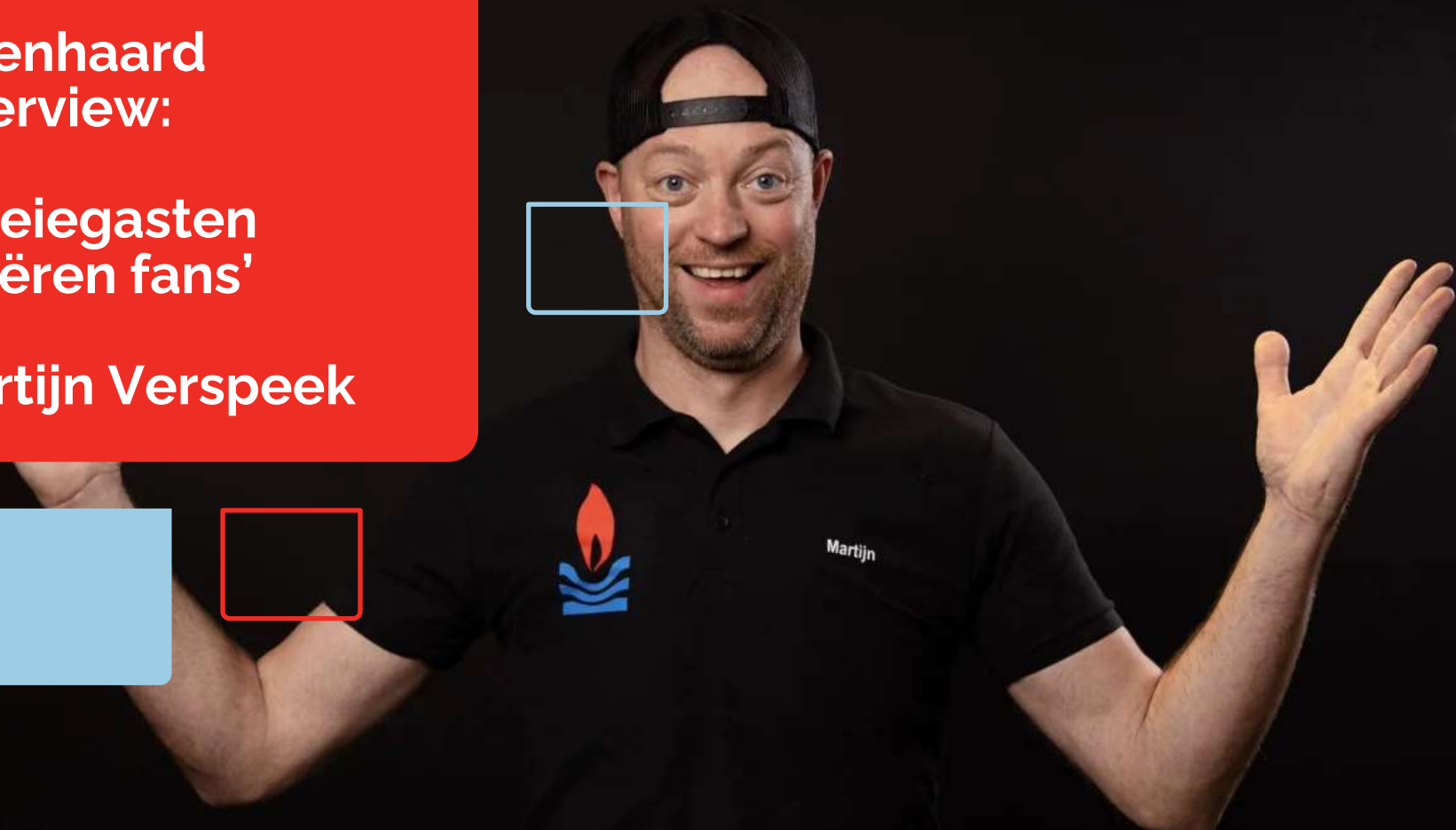
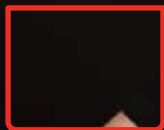
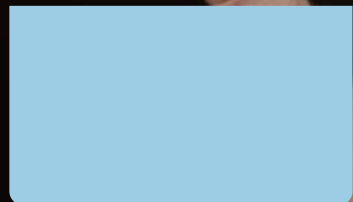
# Pauze



**Openhaard  
Interview:**

**'Goeiegasten  
creëren fans'**

**Martijn Verspeek**



# Rondleiding

- 7 gidsen wachten in Foyer
  - 7 groepen
  - Kijk op je badge bij welke apengroep je hoort
  - Gidsen houden bordjes omhoog
  - Thema 'Leiderschap'
- 
- Vanaf 17.00 uur terug voor Borrel & buffet

16.00 uur



Vergeet bij vertrek je  
goodiebag niet.

Inhoud:  
Apentest  
Kleur- en doeboek  
Kleurpotloden  
2 vrijkaartjes Apenheul



**Bedankt voor je  
komst!**

