

ANNO1809 PRESENTEERT

DE GEHEIMEN UIT DE CHEF DU BIM KEUKEN

whitepaper januari 2025

**"VAN BAKSTEEN TOT BLOCKCHAIN: HOE
TECHNOLOGIE GENERATIES IN DE BOUW
VERBINDT"**

WWW.CHEFDUBIM.NL





BABYBOOMERS
1941 - 1955

GENERATIE X
1956 - 1970

PRAGMATEN
1971 - 1985

MILLENNIALS
1986 - 2000

GENERATIE Z
2001 - 2015

"Oude meesters, nieuwe tools"

GENERATIES

Of je nu op een bouwplaats, bij een architectenbureau of in een timmerwerkplaats werkt, je ziet gegarandeerd verschillende generaties samenwerken. Elke generatie brengt hierbij iets unieks. Zo zweert een ervaren vakman uit de Babyboomgeneratie bij ambachtelijk handwerk, terwijl een jonge Gen Z-timmerman liever met een 3D-printer en slimme bouwtechnieken werkt. Oké, misschien wat overdreven, maar je snapt het punt: verschillende generaties zorgen samen voor een interessante, sterke en innovatieve bouwsector.

De bouwsector transformeert, gedreven door technologie en samenwerking. Zo brengt de inzet van nieuwe technieken kansen en uitdagingen met zich mee, met name op het gebied van samenwerking tussen de verschillende generaties. BIM speelt een belangrijke rol in de digitale transformatie, maar technologie is slechts een middel. De echte vooruitgang ligt in de manier waarop generaties elkaar versterken, kennis overdragen en zich aanpassen aan een veranderende bouwsector.

Deze whitepaper belicht de menselijke kant van digitalisatie, en is het resultaat van de tweede 'Chef du BIM' inspiratiedag, georganiseerd door ANNO1809. Tijdens deze bijeenkomst hebben ruim 50 chefs, afkomstig uit het netwerk van de BIM Manager opleiding van ANNO1809, gediscussieerd over de impact van digitalisering op verschillende generaties binnen de bouwsector. De 'Chef du BIM' community, opgericht in januari 2023, bestaat uit alumni van deze opleiding en streeft ernaar kennisdeling en groei binnen het BIM-vakgebied te bevorderen.

EEN GROEP MENSEN GEBOREN IN DEZELFDE PERIODE, GEVORMD DOOR GEDEELDE MAATSCHAPPELIJKE, ECONOMISCHE EN TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN.

Begrijpen en benutten

GENERATIEDENKEN

Generatiedenken is het concept waarbij mensen worden ingedeeld op basis van de generatie waartoe ze behoren, met de veronderstelling dat gedeelde maatschappelijke, technologische en economische ervaringen invloed hebben op hun waarden, werkstijlen en communicatie. Dit kader helpt om verschillen en overeenkomsten tussen generaties te begrijpen en te benutten, bijvoorbeeld in de samenwerking binnen organisaties of sectoren zoals de bouw.

Generatiedenken helpt om inzicht te krijgen in hoe verschillende leeftijdsgroepen technologie benaderen binnen de bouwsector.

Door deze verschillen te herkennen, kunnen we de samenwerking verbeteren en een werkomgeving creëren waarin iedereen zich gehoord voelt, vooral bij de invoering van BIM.

Hoewel generaties een handig kader bieden om gedrag en werkstijlen te begrijpen, is het belangrijk om te beseffen dat niet iedereen binnen een generatie hetzelfde denkt of werkt. Er zijn uiteraard individuen die binnen een generatie andere gedachten en werkstijlen hebben. Dit is een kanttekening binnen het concept generatiedenken.



Technologie heeft enorme impact op ons leven!

Jozef Derksen, ANNO1809





ANNO1809

Talent meets technology

In relatie tot BIM

GENERATIES IN DETAIL

Geïnspireerd door het werk van generatie-expert Aart Bontekoe, analyseren we de karakteristieken en invloeden van elke generatie binnen de bouwsector. We kijken naar hoe deze groepen zich verhouden tot BIM, hun rol binnen teams en organisaties en de specifieke bijdragen die zij leveren aan de digitale transitie in de bouw.

We bekijken de dynamiek van generaties en hun relatie met BIM om bewustzijn te creëren over verschillen in ervaring, werkmethoden en technologische vaardigheden. Dit begrip is essentieel voor het bevorderen van samenwerking en innovatie binnen teams.

BABYBOOMERS

1941 - 1955

Hoewel hun aanwezigheid op de werkvloer amper nog aanwezig is, bekleden sommige baby-boomers nog steeds invloedrijke posities binnen organisaties. Ze zijn minder vertrouwd met digitale tools, maar hun ervaring en strategische inzichten zijn onmisbaar.

GENERATIE X

1956 - 1970

Deze senior professionals spelen een cruciale rol in bouwprojecten. Hoewel ze mogelijk minder ervaring hebben met de nieuwste digitale tools, waarderen ze technologie die hun efficiëntie verbetert en zijn ze belangrijk voor het verbinden van oude en nieuwe methoden.

PRAGMATEN

1971 - 1985

Ook bekend als de overbruggers van de kloof tussen traditionele en digitale processen, spelen Pragmaten een essentiële rol bij het integreren van innovatieve oplossingen binnen gestructureerde bedrijfsomgevingen. Dit maakt hen onmisbaar voor het succesvol implementeren van BIM.

MILLENIALS

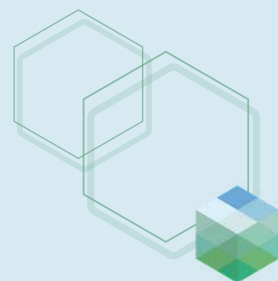
1986 - 2000

Opgegroeid met technologie en bekend om hun aanpassingsvermogen, brengen Millennials een frisse en innovatieve aanpak in de bouwsector. Ze zijn vaak de drijvende kracht achter het adopteren en optimaliseren van BIM-tools binnen projectteams.

GENERATIE Z

(2001 - 2015)

Als digital natives zijn leden van Generatie Z volledig comfortabel met digitale technologieën en brengen ze nieuwe perspectieven en ideeën die essentieel zijn voor toekomstige innovaties binnen BIM.





'koken' van ideeën en het 'serveren' van kennis.

AAN TAFEL MET DE CHEFS

De jaarlijkse Chef du BIM-dag draait om samenwerken en kennis delen binnen de bouwsector. Geïnspireerd op het wereldcafé-concept gaan de 'chefs' op een interactieve en creatieve manier in gesprek over een specifiek thema.

Het bijzondere aan deze aanpak is dat elke 'chef' een schort draagt – een speels symbool voor het samen 'koken' van ideeën en het 'serveren' van kennis. Dit zorgt voor een ontspannen en inspirerende sfeer waarin iedereen vrijuit ervaringen en oplossingen kan delen. Zo groeit onze informele en creatieve community.

Deze keer waren we te gast bij Rollecate in Emmeloord, in de keuken van chef Stefan. Aan verschillende tafels gingen de chefs in gesprek over de interactie tussen generaties en technologie binnen BIM.

De integratie van BIM in de bouwsector vraagt om een aanpak die techniek en mensen verbindt. We hanteren vier aandachtsgebieden, elk gericht op een essentieel aspect van BIM-implementatie. Dit raamwerk helpt om generatiedynamiek te begrijpen en inzicht te krijgen in de bijdragen en uitdagingen van verschillende generaties binnen digitaal bouwen.

De vier aandachtsgebieden:

- **Management & Organisatie**
- **Tools & Technieken**
- **Proces**
- **Mens & Cultuur**

Tijdens de Chef du BIM-dag vormden deze aandachtsgebieden en een tweetal extra thema's de basis voor discussies. Gerichte onderwerpen, vragen of stellingen hielpen om uitdagingen en kansen binnen elk aandachtsgebied te verkennen, met als doel de interactie tussen generaties en hun benadering van BIM in kaart te brengen.



Chef du BIM

KERNVRAAG

Wat zijn de belangrijkste uitdagingen binnen de verschillende generaties bij digitaal bouwen/BIM op het gebied van 'MANAGEMENT EN ORGANISATIE'?

MANAGEMENT EN ORGANISATIE

Met de chefs aan tafel

MANAGEMENT & ORGANISATIE

OVERBRUGGING VAN DE DIGITALE KLOOF

Het bevorderen van digitale vaardigheden bij oudere generaties en het waarderen van traditionele kennis door jongere generaties zijn essentieel.

GENERATIEGROEPEN BINNEN DE ORGANISATIE

De vorming van generatiegebonden silo's binnen organisaties kan leiden tot verminderde samenwerking en stagnatie in kennisdeling. Vooral wanneer het management uit 1 generatie bestaat.

WERVING EN BEHOUD VAN TALENT

Het aantrekkelijk maken van de bouwsector voor jong talent met digitale vaardigheden is cruciaal. Dit vereist een focus op flexibiliteit, innovatie en een inclusieve cultuur.

EIGENAARSCHAP

Het is essentieel dat management en organisatie gezamenlijk eigenaarschap tonen, waarbij het management team niet alleen leidt, maar ook kwetsbaarheid toont als voorbeeld voor anderen. Hierdoor verschuift de focus van 'zij' naar 'wij', en handelen we als één team met één missie.

TIJDSDRUK VS NIEUWE WERKWIJZEN

De overstap naar digitale processen vereist aanzienlijke training en aanpassingstijd, wat benadrukt dat management realistische verwachtingen moet scheppen en voldoende ondersteuning moet bieden.

OPLEIDINGSBEHOEFTE

Continue professionele ontwikkeling is noodzakelijk om alle generaties up-to-date te houden met de nieuwste digitale tools en technieken.

COMMUNICATIE

De verschillen in communicatievoorkeuren tussen de generaties kunnen leiden tot misverstanden en inefficiëntie. Terwijl jongere generaties digitale communicatiekanalen verkiezen, prefereren oudere generaties direct persoonlijk of telefonisch contact.

De uitdagingen binnen dit onderdeel laten zien hoe belangrijk een flexibele en open managementstijl is om generatieverschillen te overbruggen en digitale vernieuwing te omarmen. Goede communicatie, kennisdeling en voortdurende ontwikkeling zijn essentieel voor een sterke en toekomstbestendige organisatie.



Chef du BIM

KERNVRAAG

Wat zijn de belangrijkste uitdagingen binnen de verschillende generaties bij digitaal bouwen/BIM op het gebied van 'TOOLS EN TECHNIEKEN'?

TOOLS EN TECHNIEKEN

Met de chefs aan tafel

TOOLS & TECHNIEKEN

SNELLE TECHNOLOGISCHE VERANDERINGEN

De bouwsector wordt geconfronteerd met steeds snellere technologische ontwikkelingen die continu aanpassing en training vereisen. Het is cruciaal dat organisaties zich wendbaar opstellen aan de nieuwste tools en technieken om competitief te blijven.

LEARNING ON THE JOB

Er is een verschil in leerstijlen tussen generaties. Jongere generaties neigen naar leren door praktijkervaring met de vernieuwde tools en technieken, terwijl oudere generaties vaak meer baat hebben bij gestructureerde, formele trainingen.

PROJECTCOMMUNICATIE

Effectieve communicatie over projecten heen is essentieel, vooral met het gebruik van digitale tools. Het kiezen van een platform dat door alle generaties heen gebruikt kan worden en voldoende ondersteuning biedt, is van groot belang.

KENNISINBRENG IN NIEUWE METHODEN

Het is belangrijk dat ervaren professionals hun kennis delen en actief deelnemen aan het integreren van nieuwe technologieën in bestaande werkprocessen.

ENTHOUSIASMEREN DOOR HET MANAGEMENT

Leiders moeten niet alleen investeren in nieuwe technologieën, maar ook een duidelijke visie uitdragen die medewerkers van alle generaties inspireert en motiveert om deze tools te omarmen.

SELECTIE VAN TOOLS

Niet alle digitale tools zijn noodzakelijk of voegen waarde toe aan elk project. Focus moet liggen op tools die echt een verbetering bieden voor de workflows en resultaten.

Om de uitdagingen op het gebied van tools en technieken aan te pakken, moet de bouwsector zich richten op investeringen in training en het ondersteunen van een cultuur van voortdurend leren. Door nieuwe technologieën praktisch toe te passen en kennis te delen, kunnen alle generaties beter samenwerken en succesvol meebewegen met de digitale veranderingen.

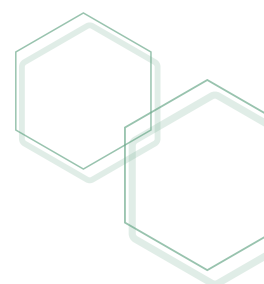
CONCLUSIE





Extra thema #01

KENNISOVERDRACHT TUSSEN BABYBOOMERS EN GEN X



Aan de chefs werd tevens gevraagd hun tips en methodes te delen om de kennis en ervaring van vertrekkende babyboomers en Gen X te behouden en over te dragen aan jongere generaties.

TRAININGEN EN WORKSHOPS

Organiseer gerichte trainingen waarin ervaren professionals hun kennis delen via diverse formats zoals video's, presentaties en praktijkvoorbeelden; wat aantrekkelijk is voor de jongere generatie.

MENTORSCHAP EN BUDDY-SYSTEMEN

Stel een mentorschap of buddy-systeem in waarbij ervaren werknemers gekoppeld worden aan jongere collega's voor continue kennisoverdracht.

DOCUMENTATIE EN KENNISBANKEN

Zorg voor het vastleggen van cruciale informatie en processen in goed toegankelijke kennisbanken.

'OUT'BOARDING

Zorg voor een 'out'boarding-proces zodat de oudere generatie hun waardevolle kennis betekenisvol kunnen overdragen voordat zij stoppen met werken.

TAALMODELLEN

Experimenteer met het gebruik van taalmodellen, zoals ChatGPT, om kennis op te slaan en te structureren. Hoewel dit een nieuw terrein is, kan het potentieel groot zijn voor kennisborging in de bouwsector.

COMMUNITIES OF PRACTICE

Creëer online en offline community's waar professionals kennis kunnen delen en samen problemen kunnen oplossen.

Een proactieve en gestructureerde benadering is essentieel voor het borgen van de kennis van ervaren professionals. Het combineren van verschillende methoden en het creëren van een cultuur die kennisdeling aanmoedigt, zijn cruciaal voor succes.



Chef du BIM

KERNVRAAG

Wat zijn de belangrijkste uitdagingen binnen de verschillende generaties bij digitaal bouwen/BIM op het gebied van 'PROCES'?

PROCES

Met de chefs aan tafel

PROCES

EENDUIDIGE PROCESSEN

Het vaststellen van heldere en goed gedocumenteerde processen is essentieel. Deze processen moeten begrijpelijk zijn voor alle generaties binnen de organisatie, om consistentie en effectiviteit te waarborgen.

LEIDERSCHAPSTIJL

Diverse generaties vereisen verschillende benaderingen van leiderschap. Leiders moeten flexibel en adaptief zijn in hun managementstijlen om effectief te kunnen inspelen op de behoeften van verschillende generaties.

GENERATIE Z: "WAAROM?"

Jongere generaties, vooral Generatie Z, stellen vaak de vraag "Waarom?". Ze willen de redenen en logica achter processen begrijpen. Het betrekken van deze generaties bij het ontwikkelen en verfijnen van processen kan leiden tot betere acceptatie en innovatie.

PRAKTIJKVOORBEELDEN EN CASE STUDIES (ERVARING)

Het gebruik van praktijkvoorbeelden en case studies kan effectief zijn om de praktische voordelen van nieuwe of aangepaste processen te demonstreren en te verduidelijken.

KENNISOVERDRACHT

Het is cruciaal om een systematische kennisoverdracht van oudere naar jongere generaties te faciliteren. Dit verzekert dat waardevolle ervaringen en inzichten behouden blijven en geïntegreerd worden in nieuwe methoden en technologieën.

HANDHAVEN PROCES

Per generatie is het van belang het proces te benadrukken en de consistentie te waarborgen door het houden van audits.

Voor een succesvolle digitale transformatie zijn effectieve processen noodzakelijk die afgestemd zijn op eenduidigheid. Het is van groot belang om te investeren in duidelijke communicatie, actieve kennisdeling en een cultuur die continu het belang van de processen blijft aanmoedigen.



Chef du BIM

KERNVRAAG

Wat zijn de belangrijkste uitdagingen binnen de verschillende generaties bij digitaal bouwen/BIM op het gebied van 'MENS EN CULTUUR'?

MENS EN CULTUUR

Met de chefs aan tafel

MENS & CULTUUR

VERTROUWEN

Het is essentieel om een cultuur van vertrouwen te cultiveren waarin alle generaties zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Dit bevordert openheid en samenwerking tussen teamleden van verschillende leeftijden.

OPENHEID

Actieve stimulering van open communicatie en feedback tussen de generaties is cruciaal. Dit helpt misverstanden te voorkomen en bevordert een cultuur waarin iedereen zich vrij voelt om ideeën en zorgen te uiten.

TECHNISCHE VAARDIGHEDEN VS. ERVARING

Erkenning van de waarde van zowel technische vaardigheden van jongere generaties als de ervaring van oudere generaties is fundamenteel. Het balanceren van deze kwaliteiten binnen teams kan leiden tot krachtigere en meer innovatieve oplossingen.

CULTUURVERSCHILLEN

Bewustwording van en respect voor de cultuurverschillen tussen generaties is noodzakelijk om een inclusieve werkomgeving te creëren die alle medewerkers ondersteunt en waardeert.

GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID

Door alle generaties actief te betrekken bij de digitale transformatie en hen verantwoordelijkheden te geven, wordt het eigenaarschap over het proces vergroot en de betrokkenheid versterkt.

WEDERZIJDIG BEGRIP

De generaties denken verschillend over thema's zoals leiderschapsstijlen, thuiswerken, werkethos en overleggen via teams. Wederzijds begrip hiervoor bevordert de samenwerking.

Een inclusieve bedrijfscultuur die openstaat voor verschillende perspectieven is essentieel voor het slagen van de digitale transformatie. Het is cruciaal om te focussen op het bouwen van vertrouwen, het bevorderen van respect en het creëren van een gemeenschappelijk doel dat alle generaties omarmt.

CONCLUSIE





Extra thema #02

HET CREËREN VAN EEN INCLUSIEVE CULTUUR

Aan de chefs de vraag om hun tips en tricks te delen om een inclusieve cultuur te creëren waarin iedere generatie zich betrokken voelt binnen de digitale transformatie.

BEWUSTWORDING

Ontwikkel bewustzijn over de uiteenlopende behoeften en perspectieven van verschillende generaties.

GENERATIE SPECIFIEKE AANPAK

Pas communicatie- en trainingsmethoden aan de voorkeuren van verschillende generaties aan.

SAMENWERKING

Bevorder projecten en teams waarin medewerkers van verschillende generaties samenwerken aan gemeenschappelijke doelen.

OPEN COMMUNICATIE

Creëer een omgeving waar open communicatie en het geven van feedback wordt aangemoedigd en veilig is.

FLEXIBILITEIT

Bied flexibele werktijden en (thuis-) werkplekken aan die aansluiten bij de behoeften van verschillende generaties.

Het vormen van een inclusieve cultuur vereist toewijding en een open houding tegenover diverse perspectieven. Door te focussen op respect, vertrouwen en het creëren van een gevoel van gemeenschappelijkheid, kunnen organisaties een omgeving scheppen waarin alle generaties zich betrokken en gewaardeerd voelen.

CONCLUSIE



HET DESSERT

De Chef du BIM-dag bracht de uitdagingen en kansen van de digitale transformatie in de bouwsector in kaart. Vooral de samenwerking tussen generaties en de impact van digitale tools op de werkvloer stonden deze keer centraal. De evaluatie op basis van de vier aandachtsgebieden geeft waardevolle inzichten in hoe deze factoren samen de sector beïnvloeden:

Management en Organisatie: onderstreept het belang van leiderschap dat een visie voor digitale transformatie ondersteunt en promoot. Leiders moeten de brug slaan tussen generaties en de culturele verschuiving naar digitale integratie faciliteren en een voorbeeld rol aannemen.

Tools & Technieken: de snelle ontwikkeling van digitale tools zoals BIM-software vraagt om voortdurende educatie en aanpassingsvermogen. Jongere generaties nemen snel nieuwe technologieën op, terwijl oudere werknemers mogelijk meer gerichte training nodig hebben.

Proces: digitale transformatie beïnvloedt de traditionele processen binnen de bouwsector. Een flexibele aanpak in procesmanagement kan helpen om de effectiviteit te verhogen en de samenwerking tussen generaties te verbeteren door het gebruik van gemeenschappelijke platforms en methodieken.

Mens & Organisatie: benadrukt de menselijke aspecten van de digitale transformatie. Het creëren van een inclusieve omgeving waarin alle medewerkers zich gewaardeerd en begrepen voelen, ongeacht hun generatie, is cruciaal voor het succes van technologische integratie.

“Er is geen ander evenement met zo'n ongedwongen, informele sfeer die zich juist niet richt op de techniek, maar precies de essentie raakt, namelijk; werken met mensen”

Marcel Jansen
Slokker Bouwgroep

De gesprekken op de Chef du BIM-dag benadrukten dat digitale transformatie in de bouw alleen slaagt wanneer **generaties** en **technologie** samenkomen. Dit vraagt om een aanpak waarin technische, organisatorische en menselijke factoren tegelijk worden meegenomen. **Sterk leiderschap** is cruciaal om zowel de nieuwste digitale tools als de culturele en sociale veranderingen binnen teams te ondersteunen. Door rekening te houden met de **verschillende behoeften en vaardigheden van alle generaties** en een **cultuur van samenwerking en leren** te stimuleren, kan de sector niet alleen de huidige uitdagingen aanpakken, maar ook **klaar zijn voor nu en de toekomst**.

CONCLUSIE



voor u bereid door de beste chefs

DE TAKE-AWAYS

Benieuwd naar de beste take-aways voor generaties en technologie in de bouw? Ontdek de concrete acties die met zorg zijn bereid door de beste chefs!

1

Kennisdeling en mentoring tussen generaties: stimuleer actieve kennisoverdracht en mentoring om niet alleen de vaardigheden te verbeteren, maar ook om onderling begrip en waardering voor diverse werkstijlen en ervaringen te bevorderen.

2

Creëer een flexibele en inclusieve werkomgeving: door het ontwikkelen van een werkomgeving die aanpasbaar is en rekening houdt met de diverse behoeften van verschillende generaties, draag je bij aan een productiever en tevredener personeelsbestand.

3

Focus op open communicatie, vertrouwen en samenwerking: het bevorderen van open dialoog en een cultuur van vertrouwen is cruciaal voor het versterken van teamwerk en het verhogen van collectieve efficiëntie.

4

Warme overdracht voor meer begrip: implementeer een proces waarbij teamleden bij de start van elk project of samenwerking hun persoonlijke achtergronden delen. Dit vergroot het onderlinge begrip, versterkt teams en maakt het vieren van successen nog waardevoller en leuker!



Waar innovatie verbindt en talent groeit

Chef du BIM Community

De Chef du BIM community, een levendige groep van BIM professionals die allen de BIM Manager opleiding van ANNO1809 hebben gevolgd, vormt de ruggengraat van deze voortdurende leer- en ontwikkelingsreis.

Deze community is een broedplaats voor kennisdeling en continue professionele groei. Leden van de community blijven op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen, delen inzichten en ervaringen en stimuleren elkaar om te blijven groeien in hun vakgebied.

Community en netwerkvorming

De Chef du BIM community biedt een platform voor voortdurende professionele ontwikkeling en netwerkvorming na de afronding van de opleiding. Deze community is niet alleen een forum voor discussie en uitwisseling van best practices, maar fungeert ook als een ondersteunend netwerk waar leden kunnen samenwerken aan gezamenlijke projecten en innovaties.

Deelnemers aan de BIM Manager opleiding worden niet alleen uitgerust met de vaardigheden om strategische implementaties te leiden, maar worden ook levenslange leden van een groeiende en dynamische community van BIM experts. Elk jaar komen zij samen tijdens de Chef du BIM dag om ervaringen uit te wisselen, nieuwe ideeën te bespreken en de richting van hun vakgebied verder te bepalen. Dit alles onderstreept hun toewijding om als kartrekkers van de digitale bouwtransformatie te fungeren.

“HET BLIJFT INTERESSANT EN
WAARDEVOL OM MET COLLEGA'S IN
DEZELFDE ROL TE DISCUSSIËREN EN
ERVARINGEN UIT TE WISSELEN.”

Duncan van 't Hof
Janssen De Jong





ANNO1809

Talent meets technology

De verandering die technologie in de bouw teweegbrengt, is steeds zichtbaarder en allang geen toekomstmuziek meer. ANNO1809 gelooft dat technologische ontwikkelingen alleen kunnen excelleren als talent en technologie op de juiste plaats en manier worden ingezet. Wendbare individuen, teams en organisaties zijn essentieel om succesvol in te spelen op de veranderingen in de bouwwereld en de steeds veranderende klantvraag.

Wij geloven dat mensen die vanuit hun drijfveren en talenten werken, gelukkiger zijn en beter presteren. In een effectief opererend team wordt optimaal gebruikgemaakt van elkaars sterke kanten, wordt er open gecommuniceerd en is feedback een vanzelfsprekendheid. Het succesvol toepassen van technologie in de bouw vraagt dan ook om meer dan technische kennis alleen; het vereist wendbaarheid, samenwerking en inzicht in zowel het individu als het team. Dit zijn de bouwstenen van onze opleidingen, trainingen en producten.

Jozef Derksen & Marcel van Bavel

