

vijftig jaar verbinding

*De geschiedenis in artikelen,
highlights en foto's*

50 ARTIKELN

50 HIGHLIGHTS

50 FOTOS

Artikelen

Al vijftig jaar verbonden	xx	Je bent jong en je wilt wat	xx
Medewerkers aan het woord	xx	Medevormgevers van de samenleving	xx
Vijftig jaar SBI in vogelvlucht	xx	Maatschappelijk verantwoord ondernemen	xx
SBI verbindt	xx	Oefening baart kunst	xx
Medewerkers aan het woord	xx	SBI training & advies: een kijkje in de keuken	xx
Medezeggenschap is veel breder dan een OR	xx	Medewerkers aan het woord	xx
Medewerkers aan het woord	xx	Verbondenheid	xx
Maarten Maartens, schrijver met idealen	xx	Excelleren vanuit authenticiteit	xx
Leven, werken en leren in zingevende verbanden	xx	Duurzame arbeidsrelaties en leeftijdbewust personeelsbeleid	xx
Maarten Maartenshuis, een inspirerend cultureel erfgoed	xx	Maatschappelijke projecten en wintercolleges	xx
Medewerkers aan het woord	xx	Medezeggenschap in ontwikkeling	xx
Kerk en socialisme hand in hand	xx	De droom van duurzaamheid	xx
Investeren in betrouwbare relaties	xx	Medewerkers SBI 2010	xx
Ruppert wekt SBI tot leven	xx	Medewerkers aan het woord	xx
Eens vormingswerker, altijd vormingswerker	xx		
Een huis om in te wonen	xx		
Medewerkers aan het woord	xx		
Met een groene taxi naar Zonheuvel	xx		
In 1900 zie je vanaf Zonheuvel nog de Domtoren	xx		
De oudste OR is al van 1878	xx		
Tijdperk van professionalisering en differentiatie	xx		
Er valt altijd iets te leren	xx		
Samenwerken in een virtuele omgeving	xx		
Een mooi en duurzaam boek	xx		
Medewerkers aan het woord	xx		
Thuiskomen op Zonheuvel	xx		
Hoge kwaliteit verdient voortdurend aandacht	xx		
Van spijkerbroek tot driedelig grijs	xx		
Duurzaamheid begint bij jezelf	xx		
Het Nieuwe Werken	xx		
Trouw blijven aan je wortels	xx		
Met plezier aan het werk	xx		
OR advieslijn helpt bij brandende vragen	xx		
Rekening houden met specifieke wensen	xx		
Medewerkers aan het woord	xx		
Een persoonlijke band	xx		

Highlights

Vergeten schrijver	xx	Porselein	xx
Biokatoen	xx	Digibord	xx
Zappen	xx	Eerste steen	xx
Kunst	xx	Locatie	xx
Maisbeker	xx	In de pers	xx
Vrije tijd	xx	Wandelen	xx
Boodschappen	xx	Picknick	xx
Nieuwe kamer	xx	Ontmoeting	xx
Het Nieuwe Werken	xx	Trainingsaanbod 2011	xx
Familiebijbel	xx	Koffie à la carte	xx
Congres	xx	SBI Hotels	xx
Jozua	xx	Trainingen	xx
Werkschoenen	xx	Biomelk	xx
Bioburger	xx		
Geborgd	xx		
Boomsoorten	xx		
Gevonden voorwerpen	xx		
Campagne	xx		
In Beeld	xx		
Werkplezier	xx		
Trainingsconcept	xx		
Maartens	xx		
Kastanje	xx		
Deelnemers	xx		
Huisstijl	xx		
Botte bijl	xx		
Vlinder	xx		
Trouwlocatie	xx		
Tuinpad	xx		
Groen licht	xx		
Vleermuis	xx		
Leerstoel	xx		
Herdenken	xx		
Tips	xx		
SBI Boeken	xx		
Eredoctoraat	xx		
Chocolade	xx		

Foto's

Bibliotheek toen	xx	Binnenplaats	xx
Glazen trap	xx	Kunst	xx
Maarten Maartenshuis toen	xx	Training	xx
Segways	xx	Bezinning	xx
Hertenhut	xx	Afval	xx
Maarten Maartenshuis nu	xx	Outdoor	xx
Opmaat	xx	Waterhuishouding	xx
Bibliotheek nu	xx	Jan Ekke Wigboldus	xx
Maartens' Humber	xx	Kikker	xx
Openluchttheater	xx	New York	xx
Meubilair	xx	Wandelen	xx
Ada	xx	Green Key	xx
Muziekkamer	xx	Bosbeheer	xx
Training	xx		
Van der Poorten Schwartz	xx		
Zonnewijzer	xx		
Poortgebouw	xx		
Kronkels	xx		
Villa 94	xx		
Medewerkers 1975	xx		
Muurschildering	xx		
Shuttlebus	xx		
Medewerkers Zonheuvel	xx		
Hotel Zonheuvel	xx		
Chalets	xx		
Training & advies	xx		
Klein Zonheuvel	xx		
Frontcooking	xx		
Bomen	xx		
Op Kop	xx		
Klimaatbosje	xx		
Luiken	xx		
Slotemaker de Bruïne	xx		
Paddenstoelen	xx		
Boom met gezicht	xx		
Terras	xx		
Rododendrons	xx		

Tjodbalk



1971 |

Vereniging wordt stichtingsvorm: Stichting Slotemaker de Bruïne Instituut, afgekort SBI. Tjeerd Pel en Helmut de Vlaming geven leiding aan het instituut

1980 |

Talma Hoeve in Garderen wordt vestiging SBI-trainers

1986 |

Opening vestiging De Spreeuwel in Westelbeers (Noord-Brabant). Door tekort aan ruimte worden veel trainingen gegeven in De Koningshof in Veldhoven

Directeur Tjeerd Pel gaat met vervroegd pensioen. Hij blijft nog een klein jaar aan als titulair directeur en houdt zich onder meer bezig met activiteiten in het zuiden



1991 |

Nieuwe organisatie-structuur: markt-groepen onder leiding van coördinatoren, later sectormanagers

Christelijk-Sociaal Congres in Doorn

Aankoop hotel Boschoord in Oisterwijk

1993 |

Nieuwe managementstructuur met TMO (Team Maatschappelijke Organisaties, 1 manager), BT (Bedrijfstrainingen, 1 manager), MZ (Medezeggenschap, 3 managers) en CC (Combinatiecursussen, wisselend management). Voorts: algemeen directeur en staf (controller en hoofd personeelszaken)

1995 |

Overname hotel Woodbrookers in Kortehemmen (Friesland)

Start jaarlijkse bezinningsweekenden, geïnitieerd door vestiging Noord (Woodbrookers)

1960

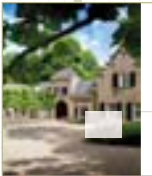
>>

1961 |

Oprichting Vereniging J. R. Slotemaker de Bruïne. Coördinator in Utrecht en Putten wordt Tjeerd Pel

1974 |

Aankoop landgoed Zonheuvel in Doorn



1985 |

Opening vestiging in Novotel Venlo (Limburg)

1987 |

Bert Vroon wordt algemeen directeur

SBI wordt zelfstandig, CNV blijft in het bestuur vertegenwoordigd

Invoering van de matrixstructuur met sector- en themagroepen



1990 |

Oprichting Bedrijfstrainingen onder het label Staverden Management

Verhuizing van team Zuid van Westelbeers naar Eindhoven

1992 |

Verhuizing van team Zuid van Eindhoven naar Boschoord

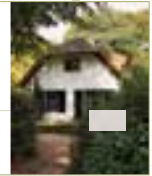
Opheffing vestiging Talma Hoeve in Garderen

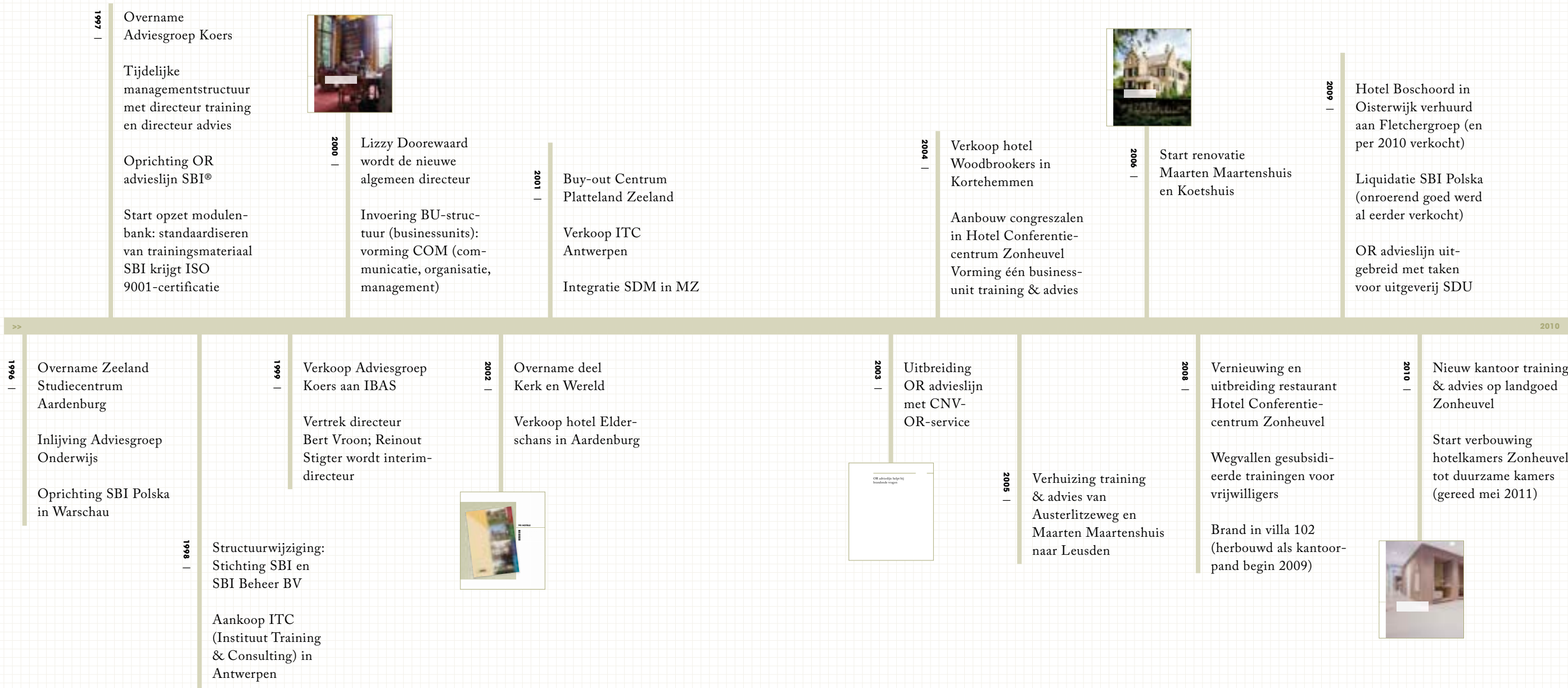
1994 |

Overname organisatie- en adviesbureau voor ondernemingsraden

SDM (Stichting Dienstverlening Medezeggenschap)

Verhuizing naar witte villa 104 in Doorn





Al vijftig jaar verbonden

Het CNV besloot vijftig jaar geleden zijn scholingsactiviteiten samen te brengen onder een herkenbare vlag: de Vereniging J. R. Slotemaker de Bruïne. Langzaam maar zeker verzelfstandigde SBI, zoals de stichting ging heten. Later deelde het CNV zijn bestuurlijke verantwoordelijkheid met de werkgevers, die met het CNV het Convent van Christelijk-Sociale Organisaties vormden. Maar de nauwe band tussen CNV en SBI bleef bestaan en bestaat ook nu nog. Niet voor niets is de voorzitter van het CNV ook voorzitter van de Raad van Commissarissen van SBI.

We leven in een samenleving waarin verbondenheid vaak lijkt vervangen door louter eigenbelang. Dat is niet de samenleving die CNV en SBI voor ogen staan. Wij zoeken – ieder op zijn eigen manier – naar een samenleving waarin mensen onderling zijn verbonden, waarin organisaties van en voor mensen met elkaar zijn verbonden. Hoe ook de toekomst zal worden: ik vertrouw erop dat de band tussen CNV en SBI blijft bestaan. Beide varen daar wel bij.

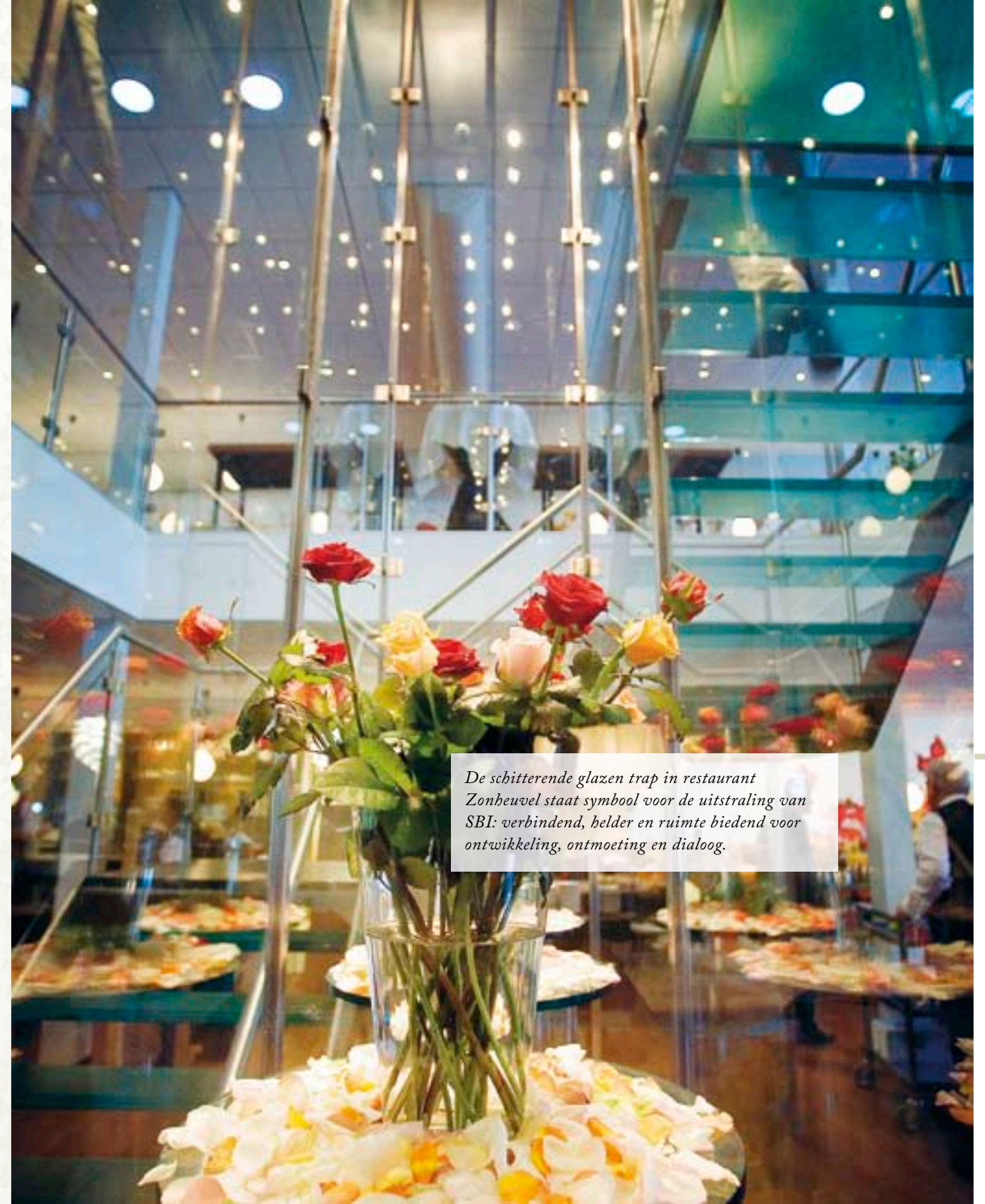
Jaap Smit
Voorzitter Raad van Commissarissen SBI (en voorzitter CNV)



In het kasteel is de bibliotheek voorzien van ruim 2000 boeken. Een prominente plaats wordt ingenomen door de in rood leer gebonden boeken over Maartens. Daarnaast staat er veel Engelse en Franse literatuur.

“Over 50 jaar past onze missie nog steeds. Het is aan SBI om keuzes te maken, kansen te grijpen en lef te tonen zodat we een speler van niveau blijven”

Lieke



De schitterende glazen trap in restaurant Zonheuvel staat symbool voor de uitstraling van SBI: verbindend, helder en ruimte biedend voor ontwikkeling, ontmoeting en dialoog.



De schrijver Joost van der Poorten Schwartz, met schrijverspseudoniem Maarten Maartens, liet in 1903 het statige Maarten Maartenshuis bouwen, genaamd De Zonheuvel. Het hoogste punt van het huis ligt hoger dan de Domtoren en destijds kon men vanaf daar de stad Utrecht zien.



‘VERGETEN’ SCHRIJVER

Schrijver Maarten Maartens, pseudoniem van Joost van der Poorten Schwartz, wel in het buitenland bekend en erkend, helaas niet in Nederland. Een van zijn bekendste boeken is *The Price of Lis Dorris*. Zijn overlijden werd vermeld in de *New York Times* van 5 augustus 1915.

Vijftig jaar SBI in vogelvlucht

In 1961 begint de Vereniging J. R. Slotemaker de Bruïne als zelfstandige afdeling van het CNV. De christelijke vakbond wil zo het vormings- en scholingswerk bundelen. Het bestuur bestaat uit louter CNV'ers. Het enige staflid is vormingswerker Tjeerd Pel.

Tien jaar later verandert de naam in SBI en de vereniging in een stichting. In het bestuur zitten nu ook mensen van NCW (werkgevers), CBTB (boeren en tuinders) en NCOW (ondernemers), de conventpartners van het CNV. Met trainingen voor ondernemingsraden verbreedt zich het werkterrein, mede dankzij directeuren uit de christelijke werkgevershoek.

De christelijk-sociale beweging is van oudsher dus de levensbeschouwelijke bedding van het instituut. Nog steeds is de voorzitter van het CNV voorzitter van de raad van commissarissen van SBI. Tot diep in de jaren tachtig organiseert SBI op grote schaal cursussen voor vakbondskaders, de jaarlijkse conventsconferentie in Doorn en vanaf 1991 zelfs het grote Christelijk-Sociale Congres.

Als eind jaren tachtig de markt van consultancy groeit, brokkelt SBI's marktaandeel af. Een koerswijziging is onvermijdelijk. De professionalisering slaat toe. Tot de klantenkring van SBI gaat nu ook het management van bedrijven behoren. SBI wil aanhaken bij de grote bureaus, maar dan met een sociale uitstraling. Als hét alternatief voor aan FNV gerelateerde instituten en volkshogescholen met een vergelijkbare uitstraling. Van commerciële bureaus wil SBI zich onderscheiden door maatschappelijk engagement en achtergrond. Het valt niet mee.

De overheid weigert nog langer vormingswerk in internaatsverband te subsidiëren. Volgens Bert Vroon, directeur vanaf 1987, is schaalvergroting een must. De secularisatie groeit. De welvaart ook. SBI gaat als landelijke christelijk-sociale beweging over tot een fullservice-concept. In 1990 komt er een aparte sector Bedrijfstrainingen.

In Friesland, Zeeland, maar ook in België en Polen lijft SBI bedrijven in en koopt vastgoed aan. Het instituut droomt ervan hét christelijk-sociale opleidingsinstituut van Europa te worden. Halverwege de jaren negentig wordt SDM, een organisatieadviesbureau voor ondernemingsraden, als zelfstandige dochteronderneming aan SBI toegevoegd.

De expansiedrift valt niet bij iedereen in goede aarde. Zeker niet als de wat al te ambitieuze overnames (Adviesgroep Koers) mislukken. Het nieuwe personeel tast bovendien de sfeer op de werkvloer aan. Cultuurverschillen worden manifest. Door de instroom speelt het christelijk-sociale gedachtegoed nog maar een marginale rol. Oude netwerken verliezen hun kracht.

In de jaren zeventig en tachtig was verplicht lidmaatschap van een CNV-bond nog vanzelfsprekend en zelfs expliciet onderdeel van SBI's personeelsbeleid. Nu door overnames overtuigde FNV'ers en ongeorganiseerd in de collegiale kring verschijnen, is dat beleid niet langer houdbaar.

Op de drempel van het millenium is SBI technisch failliet. Er is wel erg veel aangekocht en ingelijfd dat door de veranderde markt niet rendeert. En er is misschien te weinig geïnvesteerd in de corebusiness: het geven van trainingen en advies en vormingswerk. Lizzy Doorewaard, directeur vanaf 2000, gaat aan de slag. Saneren en grondig opknappen is nodig.

Tegelijkertijd ontstaat weer meer ruimte voor maatschappelijke idealen op basis van de christelijke overtuiging. De omzet gaat omhoog en in kleine stapjes wordt marktaandeel gewonnen. In het vijftigste jaar ligt de nadruk op samenwerking. Met de slogan 'samen werkt' legt SBI verbindingen in organisaties. Het trainersbestand is verjongd, het fenomeen medezeggenschap staat weer in de steigers. Met thema's als duurzaamheid, Het Nieuwe Werken en werkplezier is en blijft SBI hét instituut voor ondernemingsraden, de werkvloer en zijn leidinggevenden.



Opmaat 2010, door en voor trainers, aftrap van het nieuwe seizoen. Duurzaamheid, Werkplezier en Het Nieuwe Werken verpakt in originele workshops waarin beleving voorop staat.



BIOKATOEN

Op de hotelkamers wordt gebruik gemaakt van volledig organisch en volgens fair trade condities geproduceerd bed- en badlinnen.

Linnen, dat dubbel goed voelt!

*Toplocatie voor vergaderen, recreëren en
overnachten centraal gelegen in het
Nationaal Park Utrechtse Heuvelrug*

Restaurant met 160 zitplaatsen

Inspirerende plek
met een rijk verleden

Eén congreszaal voor zeshonderd personen en vijfendertig vergaderzalen

Drie stijlzalen in het Maarten Maartenshuis

Loungebar

Honderddertig hotelkamers (vanaf april 2011, 111 ruime tweepersoonskamers)

Literair café Kronkels
Terras met vijver

Uniek koffie à la carte concept

Sauna en turks stoombad
Outdoorterrein

Picknickplaatsen

Volop wandel- en fietsmogelijkheden

Biologisch eten
Duurzame kamers

Ruime gratis parkeergelegenheid

De hertenhut, nu de woning aan de Amersfoortseweg, was vroeger een plek voor passanten om bij te komen van een lange reis. De heer Polman: 'Met mijn familie kwamen wij begin jaren dertig naar landgoed Zonheuvel en woonden in het poortgebouw, waar de jeugdherberg was gevestigd.' Toen Polman trouwde in 1950 ging het echtpaar wonen in de verbouwde woning nr. 104, voorheen de boshut tot 1965. Woning nr. 104 was ooit samen met de burgemeesterswoning 102 het oudste gebouw op het landgoed, beide oorspronkelijk gemaakt van gevolochten twijgen en leem'. De heer Polman is op 17 november 2010 op 91 jarige leeftijd overleden.

KUNST

Schets van het schilderij gemaakt door Michiel Kranendonk, 2010.



SBI verbindt

Lizzy Doorewaard, de derde directeur (2000-2010)

Opleidingsinstituut SBI bestaat vijftig jaar. Een mijlpaal om bij stil te staan, vindt Lizzy Doorewaard. Met een boek om het erfgoed vast te leggen en de (historische) waarden te borgen. Een inspirerend ‘zapboek’ over verleden, heden en toekomst, gemaakt van honderd procent gerecycled papier en gedrukt met biologische inkt.

“Dit boek onderstreept de rijke geschiedenis van ons trainingsbedrijf en landgoed en de verwachting van een bloeiende toekomst. Een toekomst waarin we groeien op basis van onze kernwaarden en blijven werken aan vernieuwingen op het gebied van medezeggenschap, ‘het nieuwe werken’, werkplezier en maatschappelijk verantwoord ondernemen.”

Commercialiteit en openheid

Na een studie politicologie en een promotieonderzoek ‘hoe bedrijven lobbyen rond nieuwe milieuregelgeving’, was Lizzy bijna tien jaar verbonden aan Twijnstra Gudde, eerst als organisatieadviseur, later als partner. Vanaf 2000 tot 2010 is zij Algemeen Directeur van SBI. Haar specifieke taak: commercialiteit en openheid van de organisatie vergroten. *„Ik koos met SBI voor een waardegedreven organisatie die midden in de samenleving staat en met trainingen en advies zinvol bezig is met de ontwikkeling van medewerkers en betere samenwerking in organisaties. Mensen die zich blijven ontwikkelen zijn gelukkiger.”*

“De uitstraling en kwaliteit zijn de afgelopen jaren alleen maar verbeterd en ons marktaandeel groeit gestaag. De kracht is dat SBI werkt vanuit christelijk-sociale wortels. SBI gaat voor verbinding. Dat betekent zoeken naar oplossingen en kansen via de dialoog, met respect voor ieder individu en elk belang. Verantwoordelijkheid geven en nemen, met rechtvaardigheid als basis. Het past daarom ook dat SBI voorop loopt in duurzaam ondernemen en werken aan duurzame relaties.” SBI is een bedrijf om trots op te zijn.

Vijftig jaar verbinding

SBI maakte in vijftig jaar grofweg drie fases door. Het instituut werd met aanstekelijk idealisme opgericht door het CNV; pionier Tjeerd Pel bouwde de organisatie uit van vakbondsinstituut tot een breed convents-instituut, van vereniging naar stichting, met het landgoed in Doorn als trainingslocatie (1961-1985). Bestuurder Bert Vroon zorgde voor professionalisering, verbreding en uitbundige expansie (1985-1999). ‘Waardegedreven focus en commercialisering’ zijn volgens Lizzy Doorewaard de kernwoorden onder haar leiding (2000-2010).



“De vraag veranderde, SBI dus ook. Tot halverwege de jaren negentig waren de verschillende locaties van SBI volop in gebruik door eigen trainers. We konden de trainingen rond medezeggenschap, vrijwilligers en emancipatoire groepen nauwelijks aan. Maar dat vele werk verminderde. Door het verdwijnen van subsidies viel er structurele omzet weg. Trainingen werden korter, van drie- of vierdaagses naar één- of tweedaagses met hooguit één overnachting. Naast omzetvermindering werd door stijgende onderhouds- en personeelskosten ook het beheren van een locatie steeds kostbaarder. Een efficiënter gebruik van locaties was hoognodig. Na 2000 hebben we een ‘knip’ in de organisatie aangebracht: Training & advies en de toen nog vier conferentielocaties werden twee aparte dochter-BV’s. Twee resultaatverantwoordelijke eenheden dus, onder de moeder SBI Beheer. De Stichting SBI werd hiervan honderd procent aandeelhouder. Vanaf dat moment trokken de hotelconferentiecentra van SBI naast onze eigen klandizie ook andere klanten. Het idealisme bleef in elke fase hetzelfde: het realiseren van ontmoeting en dialoog tussen medewerkers, leidinggevendenden en verschillende belangen en verlangens.”

Focus op de corebusiness

Lizzy Doorewaard kwam in 2000 niet bepaald in een gespreid bedje. SBI bleek te worstelen met liquiditeitsproblemen en achterstallig onderhoud. Op de verandering in de organisatiestructuur volgde verkoop van onrendabele onderdelen, onder andere in België.

“Om commerciëler te kunnen werken kwam er een goede HRM en ICT-ondersteuning, werden in Doorn oude panden, zalen en het restaurant gerenoveerd, werd een congreszaal voor 600 personen gebouwd en zijn nu als laatste de hotelkamers aan de beurt. Er werd geïnvesteerd in eigen opleidin-

gen, professionele uitstraling en public relations. Tot slot is in 2010 een nieuw transparant en ‘open’ kantoorpand op het terrein gebouwd. Vrijwel alle medewerkers van training & advies zitten weer op het eigen landgoed Zonheuvel bij elkaar. Twee kleine vestigingen in Noord- en Zuid-Nederland zijn complementair. Te lang zaten de medewerkers verspreid over te veel verschillende locaties. Eén plek zorgt natuurlijk voor een betere, open communicatie en kennisdeling, de kern van het werk. SBI bleef zo hét instituut van de medezeggenschap op die prachtige centrale locatie in Doorn.

Bij SBI werken zo’n zeventig eigen trainers en freelancers. De organisatie is commerciëler geworden en doet veel aan deskundigheidsbevordering. De uitdaging voor de toekomst is om de kennis en vaardigheden wat betreft medezeggenschap maximaal in te zetten buiten de ondernemingsraad, zoals trainingen op het gebied van leidinggeven, omgaan met het ‘nieuwe’ plaats- en tijdonafhankelijke werken en vergroten van werkplezier. Met dergelijke trainingen, die SBI al regelmatig geeft, verbeteren we de effectiviteit van medewerkers en dus het resultaat van de onderneming.

Op Zonheuvel gebeurt het. We organiseren namelijk bijeenkomsten, congressen en kasteelseminars over actuele trends en nieuwe issues, bijvoorbeeld rond omgaan met verandering en duurzaam ondernemen. Zonheuvel is de thuisbasis van het Christelijk-Sociaal Congres, een platform van organisaties dat bijdraagt aan een samenleving waarin iedereen telt. Daar ligt onze ambitie. SBI heeft de unieke combinatie van een trainingsbedrijf met een eigen geweldige accommodatie. SBI als ‘the place to be’ voor alle waardegedreven organisaties: bedrijven en instellingen die zich bezighouden met duurzaamheid en zingeving. Hier word je geïnspireerd.”

Het boek dat er nu ligt is een boek om lekker doorheen te bladeren, kijken, lezen en ervaren wat 50 jaar SBI heeft teweeggebracht. De toekomst is er één met legio kansen op het gebied van duurzaam ondernemen, goede arbeidsrelaties en werkplezier.

“Het adagium is en blijft dialoog, vertrouwen en verbinding: tussen medewerkers, leidinggevendenden en bestuurders. Zo is SBI groot geworden. Zo zal ze verder groeien.”

MAISBEKER

Het bekertje is gemaakt van mais, maar ziet er precies hetzelfde uit als de vertrouwde koffiebeker. Het verschil is dat het na een bepaalde tijd oplost en er alleen een hoopje humus overblijft, waaruit weer mais kan groeien.



“Vooral dankbaar dat we weer tussen het groen zitten. En dat het motto van SBI nog steeds niet ‘alleen werkt’, ‘versterk jezelf’ of ‘werkelijk succes’ is geworden, maar eerder ‘samen op weg’ is gebleven”

Paul

*Het Maarten Maartenshuis in al zijn glorie,
tegenwoordig in gebruik voor trainingen,
vergaderingen, bruiloften en recepties.*



*Heerlijk een paar dagen wandelen of fietsen in
Nationaal Park De Utrechtse Heuvelrug?*

Hotel Zonbeuvel aan de Amersfoortseweg 98 in Doorn is gelegen op een eigen landgoed van 48 hectare en vormt een ideale uitvalsbasis om de Utrechtse Heuvelrug te verkennen. Tot de mogelijkheden behoren een bezoek aan Huis Doorn, een wandeling in de Knaapoe Bosven of bijvoorbeeld een fietstocht langs de historische buitenplaatsen van de Stichtse Landstadsrand.

Voor meer informatie over onze aantrekkelijk geprijsde arrangementen, surf u naar www.hotelzonbeuvel.eu of belt u 0343 - 47 35 00



Zonbeuvel, Natuurlijk goed

Zonbeuvel
Hotel Conferentiecentrum

VRIJE TIJD

Ook particulieren kunnen een (lang) weekend Zonbeuvel boeken en genieten van het hotel, het lekkere eten en het mooie landgoed.

Medezeggenschap is veel breder dan een OR

Gert de Vries, directeur training & advies (2005–2010)

Gert de Vries is ruim twintig jaar aan SBI verbonden. Hij kwam binnen als trainer en adviseur en werd in 2005 directeur training & advies. Om voeling met het werkveld te houden, adviseert De Vries OR en directies en geeft hij ook trainingen. Zijn kracht schuilt in zijn liefde voor het vak en de thema’s organisatiekunde, veranderkunde en leiderschap. Hoe kijkt hij naar de toekomst van SBI?



“Hoewel SBI hét trainingsbedrijf voor medezeggenschap is, komen de trainingen minder vanzelfsprekend op ons af. Externe gerichtheid, acquisitie en professionaliteit worden steeds belangrijker. En mocht de GBIO-subsidie wegvallen, nu nog een verplichte werkgeversbijdrage, dan is marktgericht werken met een goed product helemaal noodzakelijk. Uiteraard zijn we daar al jaren actief mee bezig. Hoe spelen we in op marktontwikkelingen? Welke invloed heeft Het Nieuwe Werken, waar werk onafhankelijk is van tijd en plaats? Hoe creëer je duurzame arbeidsrelaties?”

Het begrip medezeggenschap is veel breder dan een ondernemingsraad. Het eerste is een doel, het tweede een van de middelen. Medezeggenschap gaat over verbinding en betrokkenheid van de medewerkers, ontplooiing, resultaat en werkplezier. Ondernemingsraden zijn nogal eens de verbinding met de medewerkers en de directie kwijt. Het is van belang dat na een goed debat de dialoog met de medewerkers en de directie op gang komt over de beste oplossing voor organisatievraagstukken. Op de werkvloer ontstaan vaak heel goede ideeën, maar daar wordt onvoldoende naar geluisterd en gebruik van gemaakt.”

Duurzaamheid

Een ander aandachtspunt is duurzaamheid in arbeidsrelaties. Hoe doe je dat als mensen om de paar jaar van baan veranderen en als mensen langer blijven werken? *“Het toverwoord is generatiemanagement. Zorgen dat zoveel mogelijk mensen een waardevolle plek hebben in het arbeidsproces: van jong tot oud. Zo oefent de ‘generatie Y’ invloed uit, de mensen van tussen*

de 25 en 40 jaar. Zowel bij bedrijven als binnen onze eigen organisatie. Een groep die sterk hecht aan persoonlijke ontwikkeling en minder aan status en geld. Plezier en zingeving op het werk, ondernemingslust en eigen verantwoordelijkheid spelen een belangrijke rol. Dat vraagt om een andere manier van leidinggeven. En om andere arbeidsverhoudingen. Onlangs las ik een stuk in Trouw over een bedrijf dat jonge medewerkers aan zich bindt door ze een vierjaarscontract te bieden. In die jaren wordt gewerkt aan hun vakontwikkeling en ondernemerschap. Vervolgens krijgen ze de kans zzp’er te worden, met hun ex-werkgever als vaste klant. Een innovatieve oplossing.”

GBIO

Het Gemeenschappelijk BegeleidingsInstituut Ondernemingsraden is in 1975 opgericht door de Stichting van de Arbeid en betaalt ongeveer de helft van de cursuskosten van ondernemingsraden. Het GBIO geeft voorlichting en adviezen over OR-scholing, bewaakt de kwaliteit en stimuleert nieuwe ontwikkelingen op dit gebied.



*Opmaat 2010: Het Nieuwe
Werken vanaf een plekje op
landgoed Zonheuvel door
trainers en adviseurs van SBI.
Practice what you preach!*

negenhonderdveertig witte broden
elfhonderdvijfenzeventig
bruine broden
zevenduizendvijftig croissants *zevenenveertighonderd krentenbollen*
negeneneenhalfduizend afbakbroden
bijna vierduizend liter melk
ruim achttienhonderd
liter karnemelk
honderdachtentachtig emmers yoghurt
zevenhonderdvijf trays yoghurt *negenhonderdveertig pakken yoghurt*
tweehonderdvijfendertig
blokken kaas
honderdeeneneveertig blokken komijnenkaas
honderdeeneneveertig blokken kruidenkaas *ruim veertienduizend liter soep*
zevenhonderdvijf
kratten cola
zeshonderdvijftig kratten cola light
negeneneenhalfduizend liter jus d'orange
veertienduizend flessen water

BOODSCHAPPEN

Jaarlijkse boodschappenlijst
Hotel Conferentiecentrum
Zonheuvel.

“Vrijheid om te zijn wie je bent”

Boudewijn



NIEUWE KAMER

Eind 2010 startte Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel met de modernisering van de hotelkamers. De tweepersoonskamers zijn voor zowel zakelijke als particuliere bezoekers en alle gebruikte materialen zijn op duurzaamheid gekozen. Architect is Thomas Rau.

Maarten Maartens, schrijver met idealen

Wereldberoemd in Doorn

Bij mooi weer zien de mensen in Doorn en omgeving het echtpaar wel eens door hun straten kuieren, Joost en Anna Schwartz. Ze laten hun vier hondjes uit. Soms loopt een aangelijnd lammetje mee. Het is een verfijnd, bescheiden paar. Groeten doet de burgerij beleefd: een minzame knik, een kort lichten van de hoed.

In het dorp is Jozua Marius Willem van der Poorten Schwartz wereldberoemd, en niet alleen door die lange, deftige naam. Hij is zeer welgesteld, erudiet, een kosmopoliet. En een vermaard schrijver, althans in het Angelsaksische taalgebied. In de internationale literaire wereld kennen ze hem als Maarten Maartens, zijn oer-Hollandse pseudoniem.

Maarten Maartens (1858-1915) wordt beschouwd als auteur van de eerste Nederlandse detective, hoewel zijn *The Black Box Murder*, geschreven op zijn 31e, oorspronkelijk in het Engels verschijnt. Zijn reputatie ontleent hij overigens niet aan spannende verhalen over mysterieuze koffermoorden. In zijn tweede vaderland Engeland, maar ook in de Verenigde Staten en Duitsland, groeit hij uit tot een gevierd romancier en schrijver van korte verhalen. Hij wordt daar zelfs vergeleken met literaire reuzen als Ibsen, Tolstoi en Dostojewski.

In Nederland laten ze de auteur Maarten Maartens links liggen. Hij bedient zich immers uitsluitend van de Engelse taal, en critici vinden dat hij in sleutelromans zijn ‘bekrompen’ landgenoten soms belachelijk maakt.

Met *The Sin of Joost Avelingh*, dat zich net als zijn meeste andere boeken in Nederland afspeelt, breekt hij door. Met *God’s Fool* en *The Price of Lis Doris* maakt hij furore. Zijn boeken worden vertaald in het Duits, Deens, Zweeds, Italiaans, Frans en alleen bij hoge uitzondering in het Nederlands. In een kwart eeuw schrijft Maarten Maartens veertien romans en vier bundels korte verhalen.

Zijn voorliefde voor de Engelse taal stamt uit zijn jeugd. Van zijn zesde tot zijn twaalfde woont Joost Schwartz in Londen. Zijn vader, een tot christen bekeerde jood die het als zijn taak ziet andere joden tot dezelfde

stap te bewegen, is predikant bij de Schotse Zendingskerk. Na zijn dood keert het gezin in 1870 terug naar Nederland. Joost gaat naar het Stedelijk Gymnasium in Amsterdam. In Bonn maakt hij zijn school af.

Tussen 1877 en 1882 studeert hij rechtswetenschappen in Utrecht. Hij promoveert bij professor Fruin wiens colleges hij waarneemt na diens overlijden. Maar zijn academische loopbaan wordt, waarschijnlijk wegens zijn joodse komaf, ruw en definitief afgebroken. Overigens botst zijn ingeboren gevoel voor rechtvaardigheid met de starre toepassing van het rechtssysteem, en zijn hang naar de literatuur blijkt vele malen groter.

Werken voor de kost hoeft hij ook al niet. Onbemiddeld is Joost Schwartz nooit geweest – zijn moeder Cornelia van Vollenhoven is afkomstig uit een vooraanstaand Amsterdams patriciërsgezicht van bierbrouwers, azijnmakers en stadsbestuurders –, en als hij in 1883 trouwt met zijn volle nicht Anna van Vollenhoven speelt geld helemaal geen rol meer. De bruidsschat is kolossaal. Hij kan zich voortaan onbekommerd op de literatuur storten en zal zijn literaire voortbrengselen publiceren onder het pseudoniem Maarten Maartens. Zijn sociale bewogenheid, bespiegelingen op de zin van het leven en duurzame relaties kan hij in zijn verhalen goed kwijt.

Aanvankelijk huurt het echtpaar landgoederen op de Utrechtse Heuvelrug: Lunenburg in Langbroek, Zuylestein in Leersum, De Bunt in Driebergen. Zodra het buiten koud en nat dreigt te worden, pakken ze hun koffers en zoeken hun heil in Italiaanse en Algerijnse hotels of Zwitserse kuuroorden. Allebei kampen Joost en Anna met een broze gezondheid. Als hoofdpijnen zijn vrouw al te zeer kwellen, neemt de schrijver zijn trouwe butler en chauffeur Willem Kirpestein mee op reis, en later zijn enige dochter Ada.

Tussen 1901 en 1903 laat de familie op het al jaren eerder verworven landgoed De Zonheuvel tussen Doorn en Maarn, naar het voorbeeld van het Huis Slangenburgh in Maarssen, een buitenplaats met poortgebouw neerzetten, het huidige Maarten Maartenshuis.

Groot-Brittannië

De schrijver Maarten Maartens maakt vooral furore in Groot-Brittannië, waar hij zeer geregeld komt. Hij maakt er actief deel uit van de literaire wereld en oogst uitstekende kritieken van beroemdheden als Thomas Hardy, George Bernhard Shaw en Virginia Woolf. Hij kent vele Engelse schrijvers persoonlijk, voert correspondentie met ze. Tot zijn beste vrienden mag hij de auteurs James Matthew Barrie (Peter Pan)

en Edmund Gosse (Vader en zoon) rekenen. In 1905 ontvangt Maartens met Thomas Hardy het prestigieuze eredoctoraat van de Universiteit van Aberdeen. Later (1907) zal hij daaraan nog een eredoctoraat van de Universiteit van Pennsylvania toevoegen.

Omstreeks die tijd beginnen de verkoopcijfers van Maartens' werk wat terug te lopen. Zijn populariteit buiten onze landsgrenzen lijdt er overigens niet onder. In 1907 bezoekt hij Amerika. Met een speech zet hij de opening van het verbouwde Carnegie Museum of Art in Pittsburgh luister bij. Enkele dagen later spreekt Maartens op het Peace Congress in New York, georganiseerd door de beroemde staalmagnaat en filantroop Andrew Carnegie. President Teddy Roosevelt ontvangt hem allerhartelijkst op het Witte Huis.

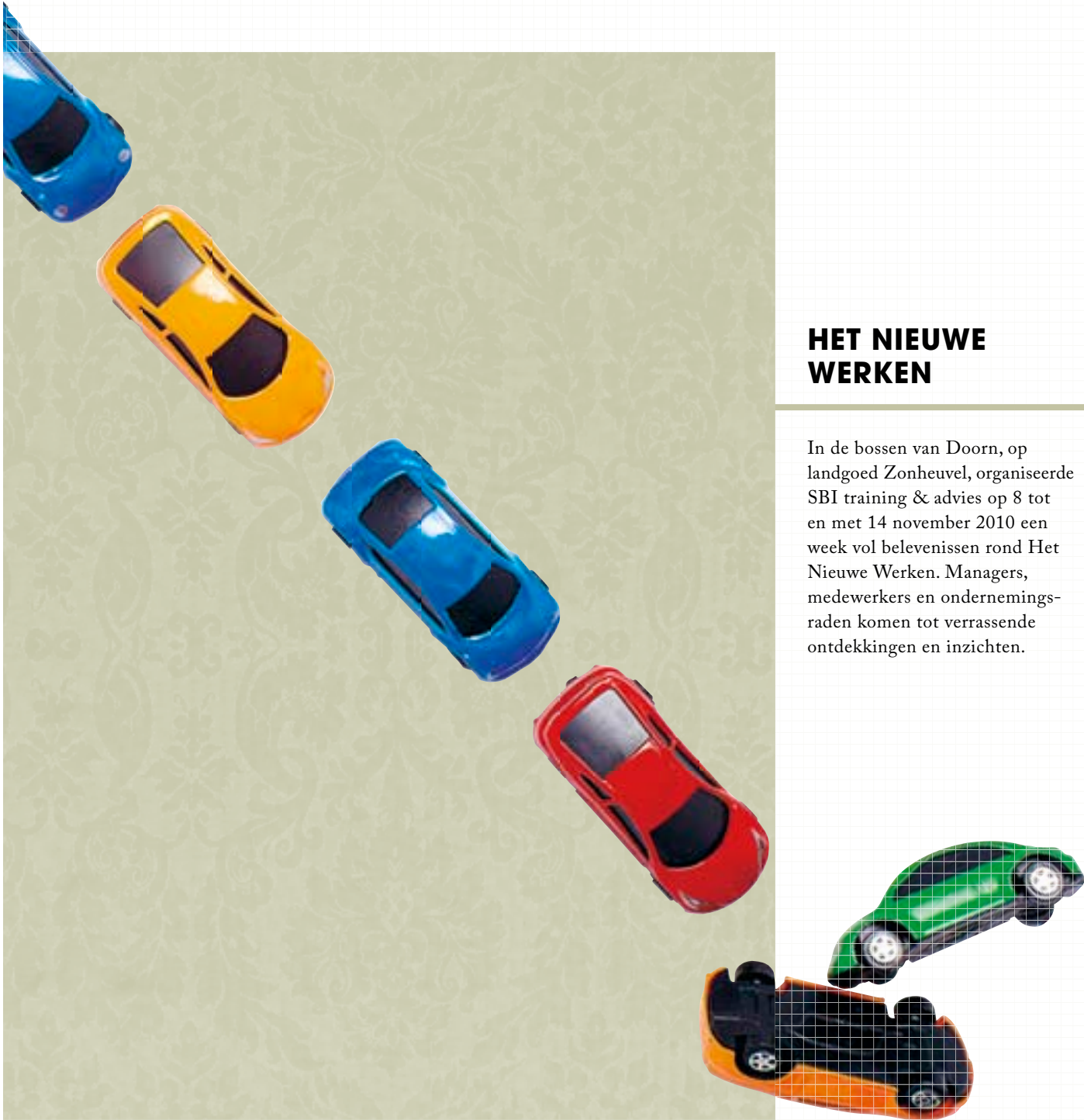
Omdat Maarten Maartens al zijn werk in het Engels schrijft, in Engeland laat uitgeven en hij zich volstrekt afzijdig houdt van welke literaire kring in Nederland ook, krijgt zijn oeuvre hier nooit de aandacht die het verdient. Een jaar voor zijn dood in 1915 verschijnt zijn enige Nederlandstalige werk, een poëziebundel onder het pseudoniem Joan van den Heuvel. Hoewel gunstig ontvangen wordt die slechts op beperkte schaal verkocht.

Na het uitbreken van de Eerste Wereldoorlog en zijn overlijden in augustus 1915 verliezen de uitgevers alle belangstelling voor zijn werk. De schrijver raakt in de vergetelheid. Ondanks haar delicate gezondheid overleeft vrouw Anna hem negen jaar. In de jaren dertig publiceert dochter Ada, die de literaire nalatenschap van haar vader beheert en te zijner nagedachtenis De Zonheuvel (die zij heeft omgedoopt tot Maarten Maartenshuis) de bestemming heeft gegeven van centrum voor nationaal en internationaal jeugdwerk, nog een selectie van zijn brieven. In 1979 verschijnen nog een roman en een verhalenbundel in Nederlandse vertaling. Aanslaan doen ze niet.

Wel krijgt Langbroek zijn Maarten Maartensstraat. Maar zo beroemd als in Londen, New York, Berlijn en de dreven langs Langbroek, Doorn en Maarn zal Maarten Maartens in eigen land nooit worden. Ook na zijn dood niet.

HET NIEUWE WERKEN

In de bossen van Doorn, op landgoed Zonheuvel, organiseerde SBI training & advies op 8 tot en met 14 november 2010 een week vol belevenissen rond Het Nieuwe Werken. Managers, medewerkers en ondernemingsraden komen tot verrassende ontdekkingen en inzichten.



De in stijl behouden bibliotheek diende als kantoorruimte voor de respectievelijke directeurs Pel, Vroon en Doorewaard.



FAMILIEBIJBEL

De familiebijbel van de familie Van der Poorten Schwartz.

Leven, werken en leren in zingevende verbanden

Van 1975 tot 2006 is hij als trainer aan SBI verbonden. Met 31 dienstjaren is Herman Hooimeijer een SBI'er in hart en nieren. Enkele quotes uit zijn filosofische beschouwing over 50 jaar SBI.

Over de uitgangspunten:

‘SBI’s statutaire doelstelling is bevordering van het welzijn van de mens en vernieuwing van de samenleving. Dat vereist verantwoordelijkheid op basis van christelijke principes. Vrijblijvendheid, afzijdigheid en wegstappen passen niet in deze visie. Integendeel. Het sleutelwoord is rentmeesterschap.’

Over de dynamiek:

‘Van jager tot verzamelaar, van verzamelaar tot landbouwer, van landbouwer tot industrieel, van industrieel tot dienstverlener. Veranderen zit ons in het bloed. Ook ons denken over ethiek en moraliteit is aan dynamiek onderhevig. Het zijn veranderingen die de kapstokken vormen voor ons leren.’

Over het leren:

‘Feitenkennis kan uit lesboeken worden gehaald. Maar voor opinievorming en existentiële vragen waarbij ethiek en moraal een rol spelen, hebben mensen elkaar nodig.’

Over het perspectief:

‘Mensen zijn altijd op zoek naar (nieuwe) verbanden, naar sociale verhoudingen die het leven meer diepgang geven. Zingeving dus. SBI zal moeten inspelen op de dilemma’s van deze tijd en op de nieuwe verhoudingen tussen man en vrouw, autochtoon en allochtoon, werkgever en werknemer, kleine zelfstandigen en netwerkorganisaties.’

Over de ontwikkeling:

‘De ontwikkeling van SBI loopt parallel aan die van de samenleving. De eerste jaren ging het om emancipatie en democratisering via vormingswerk. (Kader)leden werden ondersteund bij het vervullen van hun maatschappelijke taken, met name in politieke bestuurlijke kaders en ondernemingsraden. De gezagsgetrouwe generatie van de jaren 50 was passé. Daarna werd SBI verbreed tot scholingsinstituut van de christelijk-sociale beweging. Ook begon het instituut zich te richten op doelgroepen als het midden- en topmanagement van het bedrijfsleven.’

CONGRES

Het Christelijk-Sociaal Congres wordt jaarlijks bij SBI op landgoed Zonheuvel georganiseerd.

Een huis om in te wonen

Een samenleving met hart en ziel

Christelijk-Sociaal Congres 25 & 26 Augustus 2010

www.christelijksociaalcongres.nl



Maarten Maartens was een idealist, wat ook blijkt uit de meer dan 30 romans die hij schreef. Dit idealisme hangt nog steeds tussen de muren van het Maarten Maartenshuis, diverse schilderijen en voorwerpen herinneren hieraan. Op de foto Maarten Maartens in zijn Engelse auto van het merk Humber (1905).

Maarten Maartenshuis, een inspirerend cultureel erfgoed

Een huis in dienst van de collectie

In 1974 verwerft SBI het Maarten Maartenshuis. Twee jaar later wordt de Stichting Maarten Maartens opgericht. Met de koop verplicht SBI zich zorg te dragen voor de instandhouding en conservering van landgoed, huis en inboedel, waarmee het testament van de in 1944 overleden Ada van der Poorten Schwartz wordt geëerbiedigd. Zij is de enige dochter van Maarten Maartens, pseudoniem van de schrijver Joost van der Poorten Schwartz.

Ada's leven is verknoopt met De Zonheuvel. Vanaf haar vijftiende, in 1903, is het haar thuis. Haar ouders, al sinds 1884 eigenaars van het landgoed (48 hectare) tussen Doorn en Maarn, bouwen er een prachtige buitenplaats met koetshuis. Ze doen dit naar een ontwerp van de Drieburgense architect W. A. Fukkink, die zich waarschijnlijk liet inspireren door het Huis Slangenburg te Maarssen, en noemen het huis De Zonheuvel.

Maarten Maartens, een verwoed verzamelaar van antiek, laat het huis letterlijk om zijn collectie heen bouwen. Zo voegen de afmetingen en de indeling zich naar het trappenhuis, het eikenhouten koorhek, de servieskasten, de lambrisering en het meubilair. Het zijn ornamenten en objecten die Maartens tijdens zijn vele reizen in binnen- en buitenland heeft verworven.

Typerend voor Maarten Maartens' teruggetrokken natuur is dat het huis met de rug naar de straatkant ligt. Hier wordt een hertenkampje ingericht. Aan de voorzijde een Franse tuin, naar de geometrische Versailles-stijl van landschapsarchitect André le Nôtre. In het ene deel van het poortgebouw woont lange tijd butler Willem Kirpestein. Het andere deel bestaat uit stallen. Vanaf 1905 staat er ook een automobiel in. De nok van het huis, op grotere hoogte dan de spits van de Utrechtse Domtoren, biedt een fraai uitzicht over de aanvankelijk boomloze omgeving.

In 1915 sterft Ada's vader, negen jaar later haar moeder. Dan verandert ze de bestemming van het huis. Het chique, verstilde woonhuis wordt onder haar bezielende leiding een jeugdconferentieoord, een plek voor

Van heinde en verre bezochten mensen het openlucht- of amfitheater. Naast het culturele belang van het theater was ook het sociale aspect belangrijk, een aanwinst voor Doorn.

culturele manifestaties en schoolwerkweken. En een plek waar mensen worden geïnspireerd en zich kunnen ontwikkelen. De doelgroep: jonge mensen, scholieren en studenten uit binnen- en buitenland. Ter nagedachtenis aan haar vader wordt De Zonheuvel in 1933 omgedoopt tot Maarten Maartenshuis. De vertrekken op de begane grond worden museum. Zelf vertrekt Ada naar een pension in Doorn. Als ze tijdens de bezetting ziek wordt keert ze terug om verzorgd te worden en te sterven. Dat gebeurt in 1944.

De bibliotheek is het best bewaarde vertrek van het Maarten Maartenshuis. Daar bevinden zich 2000 boeken, verspreid over acht metershoge kasten. Een prominente plaats is er voor het in rood leer gebonden 17-delig verzameld werk van Maarten Maartens. Het oudste boek is het 15-delige Banket der Sophisten van de 3de-eeuwse Griekse grammaticus Athenaeus, een eerste vertaling uit 1680.

Het interieur van het Maarten Maartenshuis bestaat verder uit de Italiaanse kamer, de muziekkamer, de rookkamer, Anna's boudoir en de salon. Boven in de gang, in vitrines, is het werk van de schrijver zelf verzameld. Ook hangt er een landkaart van de provincie Utrecht, in 1696 gemeten en in kaart gebracht door Bernard du Roy.

Gedurende de twee wereldoorlogen doet het huis even dienst als noodhospitaal. In 1914 en 1915 worden er vluchtelingen uit België opgevangen. In de jaren veertig richt het Rode Kruis er een hulppost in. Het Maarten Maartenshuis dient enige tijd ook als kraamcentrum voor Duitse vrouwen uit het Ruhrgebied die hier hun 'arische' kinderen ter wereld brengen.

In 1974 koopt SBI - de erven Van der Poorten Schwartz bedingen strenge condities - het landgoed met opstallen. Naast het opleidingsinstituut voor training en advies verrijst weldra het moderne Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel, een stijlvolle 3-sterrenaccommodatie. Alle 130 hotelkamers bieden uitzicht op het adembenemende natuurschoon van het Nationaal Park Utrechtse Heuvelrug. Het Maarten Maartenshuis zelf wordt ook gebruikt als trouwlocatie. Particulieren kunnen één of meer van de historische salons huren voor een feest of een bijzondere bijeenkomst.

Jaarlijks ontvangt SBI op het landgoed met zijn rijke historie duizenden cursisten en gasten.

BOUWE POSTMUS

Bouwe Postmus is voorzitter van de Stichting Maarten Maartens. De algemeen directeur van SBI is secretaris. De voornaamste doelstellingen van de stichting zijn de instandhouding van de bibliotheek, handschriften en andere objecten die op de persoon en het werk van Maarten Maartens betrekking hebben, de bescherming van de cultureel-historische betekenis van de inrichting van het Maarten Maartenshuis en het bevorderen van publicaties over het werk van de schrijver. De stichting heeft een website (www.maartenmaartens.nl) om Maartens en zijn romans onder de aandacht van een groter publiek te brengen. Sinds een aantal jaren verleent de stichting ook haar medewerking aan de openstelling van het landgoed met het huis tijdens de jaarlijkse Open Monumentendag. De bibliothele interesse van Bouwe Postmus leidt tot de regelmatige uitbreiding van de Maartens-collectie met buitenlandse edities van het werk van Maartens die tot dusver onbekend waren. Dr. Postmus was van 1969 tot 2008 docent Engelse letterkunde aan het Engels Seminarium van de Universiteit van Amsterdam.

“Ik ben trots om bij SBI te werken omdat ik me thuis voel bij deze organisatie. We bieden kwalitatief goede trainingen in een mooie accommodatie. Dat maakt een mooi afgerond product waarop we trots kunnen zijn”

Monique



Gekapte bomen op het landgoed worden opnieuw gebruikt als meubilair. Om even uit te rusten, of eens na te denken over hetgeen in een cursus of training besproken is.



Ada van der Poorten Schwartz in 1896 als kind op kasteel Zuylestein; met haar wens om mensen te ontwikkelen legt zij de basis voor het opleidings-instituut.

*“Aangaande
mij en mijn
huis, wij willen
den Heere
dienen”*

JOZUA 24:15

Deze tekst siert de boekenlegger in de familiebijbel van de familie Van der Poorten Schwartz.

Kerk en socialisme hand in hand

Naamgever Slotemaker de Bruïne verbindt twee idealen

In het christelijk-historische Dagblad De Nederlander van 5 mei 1941 verschijnt een In Memoriam van prof. dr. J. R. Slotemaker de Bruïne. Een alinea uit de necrologie prikkelt de verbeeldingskracht:

Zijn uiterlijke verschijning trok de aandacht. Een, ook bij het ouder worden, slanke gestalte, een markante kop met een decoratieve, grijzende baard. Een gezicht vol expressie waarin opvallend blauwe ogen. Vooral bij het spreken was hij een en al beweeglijkheid. Karakteristiek was zijn energieke lopen, met de handen op de rug en de baard wat vooruit gestoken. Meestal in een straf tempo. Als het er om ging de tram niet te missen, zag hij er niet tegenop enkele honderden meters in draf af te leggen. Zo was zijn hele wezen: er zat vaart in.

Jan Rudolph Slotemaker de Bruïne (1869-1941), een man dus die er geen gras over laat groeien, kun je gerust de eerste vormings- en scholingsleider van de christelijk-sociale beweging noemen. Als predikant, hoogleraar en politicus breekt hij een lans voor de christelijke arbeidersorganisatie. In woord en geschrift. Hij brengt de idealen van kerk en socialisme bij elkaar.

Als het CNV in 1961 een naam zoekt voor de nieuwe vereniging waarin de verzelfstandigde scholingsactiviteiten worden ondergebracht, is het ei snel gelegd: Slotemaker Bruïne Instituut, kortweg SBI.

Wie is deze man aan wiens gedachtegoed SBI zich spiegelt? Een portret aan de hand van diverse publicaties en de biografie Christelijk en Sociaal van Cor Groenewold.

Rotsvast geloof en vrije geest

Jan Rudolph Slotemaker wordt op 6 mei 1869 in Sliedrecht geboren als zoon van een notaris. Al jong probeert hij het rotsvast geloof van zijn moeder te combineren met de vrije geestesopvatting van zijn vader. Als hij in Utrecht theologie gaat studeren doet hij dat onder de naam

Slotemaker de Bruïne. Hij wil daarmee de geslachtsnaam van zijn moeder voor uitsterven behoeden.

Pas in 1933, hij is dan minister van Sociale Zaken, verschijnen die deftige puntjes op de i. Naar de reden is het gissen, al fantaseert zijn dochter Coc later het volgende: „*Mijn vader schreef zijn brieven en artikelen met een kroontjespen. Als hij zijn handtekening onder een document zette, deed hij dat met een paar ferme halen na eerst zijn pen nog eens goed in de inktpot te hebben gedoopt. Wanneer hij die punt op de i plaatste, spatte de inkt zodat het leek alsof er twee puntjes stonden.*”

De predikant Slotemaker begint in Haulerwijk, een veendorp op het snijvlak van Friesland, Groningen en Drenthe. Zijn eerste ervaringen drukken een stempel op zijn levensloop. In Haulerwijk leert de jonge dominee namelijk armoede en ellende kennen. Zijn eerste huisbezoeken gaan niet van een leien dakje. Als hij bij zo’n visite over de Verlosser wil vertellen, wordt hem fijntjes gewezen op een portret van een zeer markant hoofd met een grijze baard: de sociaal-anarchist Domela Nieuwenhuis. ‘Dát is onze verlosser!’

In Haulerwijk komen zijn sociale gevoelens tot ontwikkeling. De jaren tussen turfstekers vormen de aanzet tot zijn studie van het christelijk-sociale vraagstuk, met gerechtigheid, barmhartigheid en liefde als wezenlijke elementen. Via zijn kerkelijke activiteiten raakt hij betrokken bij de arbeidersbeweging. Hij wordt voorman van de Christelijke Nationale Werkmansbond.

Zonder de leerschool-Haulerwijk zouden de pijlers onder Slotemakers latere standaardwerk, *Christelijke sociale studiën*, hebben ontbroken. *Christelijke sociale studiën* – de eerste druk verschijnt in 1908 – is zijn gongslag. Hier is de volbloed ethicus aan het woord. ‘*De kerk mag niet in dogmatiek blijven steken, maar moet een actieve kerk worden – moet handelen.*’ Het christendom lijkt volgens Slotemaker misschien een boodschap voor het hiernamaals in plaats van het hiernumaals, maar men kan deze tegenstelling maar beter omzeilen door de aarde als schepping van God te beschouwen. ‘*En als aarde, materie en leven door God zijn geschapen, evenzeer als ziel en geest, dan gaat het erom God te verheerlijken in lichaam en ziel, zowel op aarde als in de hemel.*’

Van kapitalistische uitwassen moet Slotemaker niets hebben. Om die te bestrijden pleit hij voor sociale wetgeving en een sterke vakorganisatie. ‘*Problemen moeten we oplossen langs de weg van overleg en toenadering, in plaats van door marxistische klassenstrijd en de proletarische revolutie die immers wraak en weerwraak voortbrengen.*’

Wat kerk en socialisme met elkaar te maken hebben? Slotemaker:
'Laat ik drie antwoorden op een rij zetten. Eerste antwoord: niets! Tweede antwoord: alles! Derde antwoord: als sommigen zeggen niets en anderen alles, dan is er vast sprake van een misverstand. Dan zit daar wat achter.'

'De kerk bekommert zich om de ziel, het socialisme om de maag, wordt wel beweerd. Maar is dat nou zo? Dit is toch een geweldige belediging voor de kerk, alsof alles op aarde haar koud laat. Godsdienst is toch geen doodshemd dat de mens wordt aangetrokken als het 'beneden' is afgelopen? Godsdienst is merg en pit van het leven, en werkt door in alles wat de mens doet. Aan de andere kant is het ook een belediging voor het socialisme door te beweren dat het haar alleen om een gevulde maag gaat. Zeker, er klinkt geroep om meer loon en minder arbeid, maar er is ook een noodkreet om een bestaan dat meer inhoudt dan werken, eten en slapen.'

Zo probeert Slotemaker kerk en socialisme tot elkaar te brengen. Hij wil de kerk niet hoog in de lucht laten zweven. En hij wil het socialisme uit het slijk van boze scheldwoorden en geprikkelde hebzucht trekken.

Tijd ver vooruit

Volgens Slotemaker, die in oktober 1908 als privaatchocent aan de Utrechtse universiteit begint met colleges over sociologische onderwerpen, is met het opbloeien van het industrialisme de vierde stand ontstaan: de industriearbeiders, die de productiemiddelen niet bezitten maar alleen bedienen. Ze zijn wel vrij maar ook weerloos. Als gevolg van het ontbreken van organisaties gaat het begin van de industrialisatie voor hen gepaard aan grote sociale ellende. De gilden zijn verdwenen en bovendien achterhaald door de ontwikkeling van de maatschappij.

Hij acht organisatie broodnodig. En constateert dat, nu het recht van vereniging en vergadering is erkend, de arbeidersbeweging toe is aan een eigen orgaan waardoor zij als gelijke partij met bazen over arbeidsvoorwaarden kan overleggen.

Slotemaker is zijn tijd ver vooruit. Hij pleit voor leeszaalen en bibliotheken waar de arbeider zijn vrije tijd kan doorbrengen. Hij denkt al aan een arbeidsbeurs, de verre voorganger van het moderne uitzendbureau, maar dan zonder winstoogmerk. Slotemaker is zich ervan bewust dat pastorale zorg niet slechts inhoudt het spreken van vertroostende woorden, maar dat ook daden verwacht mogen worden.

Slotemaker vergelijkt de christelijke organisaties met een vruchtboom, de seculiere met een kerstboom. 'Een vruchtboom heeft levend hout waaraan vruchten groeien, terwijl bij een kerstboom de vruchten er

aan worden gehangen. De christelijke boom kent vijf vruchten. Eén: de overtuiging dat de mens meer waard is dan geld. Twee: samenbinding, nu meer dan ooit tegenover individualisme en groepsbelang. Drie: solidariteit; het volk mag in deze hachelijke tijd niet langer worden uiteengerukt in klassen, groepen en standen. Vier: het volk heeft gerechtigheid nodig, in plaats van willekeur. Vijf: ook erbarmen met de zwakken is nodig, in tegenstelling tot het sociaal-darwinisme.'

Als rond 1919 algemeen kiesrecht, evenredige vertegenwoordiging, mannen- en vrouwenkiesrecht en stemplicht worden ingevoerd - en daardoor het gehele volk in de politieke strijd wordt betrokken - wil Slotemaker niet langer politiek afzijdig blijven. Voor de eerste maal in zijn leven gaat hij stemmen. Ook sluit hij zich aan bij de Christelijk Historische Unie (CHU). Hij wordt lid van de Provinciale Staten van Utrecht en later van de Eerste Kamer. Dan wordt hij minister: tussen 1926 en 1929 van Arbeid, Handel en Nijverheid, tussen 1933 en 1935 van Sociale Zaken, tussen 1935 en 1939 van Onderwijs, Kunsten en Wetenschappen.

Volgens zijn biograaf Groenewold is Slotemaker als predikant op zijn best. Hij wordt dan bezielt door een roeping en wil het evangelie aan armen verkondigen. Zijn preken zijn eenvoudig. Hij bezit de gave mensen in het hart te raken. Als Slotemaker preekt is het doodstil in de kerk. Beginselvast als hij is, heeft hij toch de praktijk van alledag in het oog. De kerken moeten hun taak verstaan, niet bij de pakken neerzitten.

De hoogleraar Slotemaker is vooral als studentenpastor geliefd. De studenten prijzen zijn colleges. Oud-studenten herinneren zich later hoe hij dogmatiek en ethiek op een levendige manier verbond. Wetenschappelijke publicaties zijn aan Slotemaker minder besteed.

Over de politicus Slotemaker valt wat te zeggen. In het parlement is hij bescheiden en voorzichtig, bang om te kwetsen. Zo wordt hij zelf kwetsbaar. Door zijn omhaal van woorden is aan zijn redevoeringen soms geen touw vast te knopen. Misschien moet retoriek zijn gebrek aan deskundigheid camoufleren.

In zijn hoedanigheid als minister schiet hij dikwijls tekort. Zijn biograaf kan zich niet aan de indruk onttrekken dat Slotemakers' drievoudig ministerschap toch vooral het gevolg is van zijn goede relatie met ARP'er Hendrik Colijn, leider van vijf kabinetten. Dat hij door zijn eigen CHU-fractie en -bestuur wordt gesteund, komt vooral omdat hij bij de achterban zeer gezien is, voor de gewiekste Colijn reden te meer Slotemaker in zijn kabinetten op te nemen.

Als minister van Arbeid, Handel en Nijverheid mag Slotemaker in 1929 de voltooiing van de Ziektewet op zijn conto schrijven. Op Sociale Zaken vecht hij voortdurend tegen zijn imago van 'sociale dominee'. Er wordt het nodige van hem verwacht, maar telkens moet de broekriem worden aangehaald. Ook als minister van Onderwijs moet hij bezuinigen. Slotemakers laatste redevoering 'Ons goed recht' houdt hij op 29 augustus 1940 in Utrecht tijdens een samenkost van het Convent van Christelijk-Sociale Organisaties. Naar eigen zeggen bevat deze rede zijn geestelijk testament. Hij verdedigt, met verve, nogmaals het bestaansrecht van de christelijk-sociale beweging.

Johan Rudolph Slotemaker de Bruïne sterft op 1 mei 1941 aan maagkanker. Zijn naam leeft voort in SBI, dat zich sinds 1961 al vijftig jaar weet geïnspireerd door zijn denkbeelden.



De in stijl gehouden Muziekkamer, Italiaanse Kamer en Porseleinkamer hebben nu uiteenlopende functies. Zo zijn ze te boeken als vergaderruimte, maar ook als locatie om te trouwen. De wandversiering in de Porseleinkamer dateert uit 1625.

WERKSCHOENEN

Werken in een bosrijke omgeving kent vele voordelen. Het enige nadeel is dat schoenen zo snel een beetje stoffig of modderig worden. Enkele medewerkers hebben daarom een paar extra 'werkschoenen' onder hun bureau om aan te trekken als ze het landgoed op gaan.



Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel is de ideale plek voor trainingen, congressen en teambuilding-sessies. Met 35 vergaderruimtes, 130 hotelkamers en een restaurant is het conferentiecentrum van alle gemakken voorzien.

BIOBURGER

De menukaart van Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel varieert regelmatig, maar er worden altijd zo veel mogelijk biologische producten gemaakt en geserveerd.



Investeren in betrouwbare relaties

Klanten aan het woord

Sinds juni 2009 is Joop Voesten voorzitter van de Groepsondernemingsraad Aangesloten Banken (GOR AB) van de Rabobank. Toen de GOR AB in 2005 werd opgericht, leek het hem zeer interessant te participeren. De eerste vier jaar was hij vicevoorzitter, voorheen werkte hij als controller bij een lokale Rabobank.



“Mijn taak is onder andere contacten te onderhouden met de beleidsmakers en de eindverantwoordelijken. In die zin zit ik dicht bij het vuur. Het is bijzonder om strategische keuzes te vertalen naar consequenties voor grote groepen mensen, werkzaam bij een van de vele Rabobankkantoren in het land. Hoe oefen je invloed uit op die keuzes? Ik doe dit werk vanuit passie voor een collectief rechtvaardigheidsgevoel.”

Zowel SBI als de Rabobank is ontstaan vanuit een sociale, coöperatieve gedachte. Burgemeester Raiffeisen zorgde 150 jaar geleden voor een betaalbaar kredietsysteem; in de jaren dertig zwengelde minister Slotemaker de Bruïne een breed, sociaal debat aan.

“Dit sociale gedachtegoed zit diep in beide culturen verankerd. De Rabobank hecht veel waarde aan investeren in langdurige, betrouwbare relaties. Zo gaan we ook met onze klanten om. Dit herken ik bij SBI. De afgelopen vijf jaar is onze samenwerking met SBI geïntensiveerd en ik verwacht dat dit de komende jaren zal bestendigen. SBI onderscheidt zich van andere trainingsbureaus door een creatieve insteek. Dat uit zich in zijn presentatie, relatiebeheer en een sterke focus op de mens achter het product training. Mijn tip voor de toekomst: blijf verrassend en vernieuwend. Waar Rabobank een bank is met ideeën, zet SBI je aan tot nieuwe ideeën”.

*De familie Van der Poorten
Schwartz in 1901 tijdens een
bijeenkomst waarbij de eerste
steen werd gelegd voor het
Maarten Maartenshuis.
Op de eerste rij links Anna
van Vollenhoven.*



De zon is een terugkerend thema op landgoed Zonheuvel.



GEBORGD

Boekjes over SBI borgen de historie.

Ruppert wekt SBI tot leven

Marinus Ruppert (1911-1992), geestelijk grondlegger van SBI, is een autodidact. Hij graaft zich door de mulo, volgt een jaar tuinbouwschool en gaat aan de slag als landarbeider. Maar zijn bescheiden vooropleiding belet hem allerminst carrière te maken. Binnen het CNV groeit Ruppert uit tot een zelfverzekerde vakbondsreus met wie aan de onderhandelingsstafel niet te spotten valt. Behalve CNV-voorzitter wordt hij lid van de Eerste Kamer, daarna vice-voorzitter van de Raad van State. Van tuindersknecht tot onderkoning.

Binnen de christelijk-sociale arbeidersbeweging werkt niet alleen Ruppert zich op door zelfstudie. De meeste vakbondsbestuurders in zijn tijd ontbreekt het aan formele scholing. Kennis verwerven ze dankzij cursussen op de vrije zaterdagmiddag, studieclubjes in de avonduren, wijze lessen van gestaalde kaders in ‘een efficiënte ledenadministratie’, ‘de zin van steunfondsen’ en ‘de tactiek bij loonbewegingen en stakingen.’ Voer voor doorzetters dus. Autodidacten inderdaad. Weinig gestructureerd, laat staan professioneel. In zijn hoedanigheid als CNV-voorzitter, van 1947 tot 1959, wil Ruppert daarin verandering aanbrengen. Op zijn initiatief opent in 1948 de Kaderschool CNV zijn deuren – na zijn dood omgedoopt tot Marinus Ruppert Academie. Zwaargewicht prof. W.F. de Gaay Fortman wordt rector.

De benaming Kaderschool wekt enige verwarring. De school is uitsluitend bedoeld voor professionele CNV-bestuurders. Een ‘kaderlid’ is iemand die werkzaam is in een bedrijf waar hij of zij namens de vakbond onbezoldigd werkzaamheden verricht, bijvoorbeeld in de OR. Ook voor die mensen organiseert het CNV overigens scholing: spreken in het openbaar, lezen en schrijven van officiële stukken, vergadertechnieken, kennis van sociale wetgeving.

Eind jaren vijftig geeft Ruppert vormingswerker Tjeerd Pel opdracht al het vormings- en scholingswerk binnen het CNV te bundelen. Dit wekt SBI tot leven, op 17 april 1961 opgericht als de Vereniging J. R. Slotemaker de Bruïne.

De naam veroorzaakt overigens nog wat commotie. Er bestaat namelijk al een dr. J. R. Slotemaker de Bruïne Stichting, die in de Achterhoek een rust- en herstellingsoord van de Nederlands Hervormde Kerk exploiteert. Deze stichting vraagt de nieuwe vereniging vriendelijk een andere naam te kiezen, maar het CNV wil daar niets van weten. Het zijn immers de erven Slotemaker zelf die toestemming hebben verleend. Dat geeft de doorslag.

Het gebakkelei loopt met een sisser af.

De Vereniging J. R. Slotemaker de Bruïne begint dus als een binnen het CNV ingekapselde en door één staflid (Tjeerd Pel) geleide organisatie. De Vakcentrale betaalt, de Vakbondsraad beslist. Het is de pionierstijd, met generalisten in plaats van specialisten. Training heet dan nog vorming, thema leerdoel, cursusstuk stencil en grand café gewoon koffiekamer. Het werk wordt verricht vanuit de kantoren van het CNV aan de Utrechtse Maliebaan, later de Ravellaan.

In de Talma Hoeve in het lommerrijke Garderen worden internationaal cursussen georganiseerd, van maandag tot vrijdag. Dat gaat er op lijken. Er is een leslokaal, een eetzaal en een ontspanningsruimte. Op de eerste verdieping en op zolder zijn slaappleatsen voor dertig cursisten. Cursisten van de Kaderschool krijgen ‘een hele studieweek’ aangeboden. In de Talma Hoeve worden cursussen Sociale Vorming A en B gegeven, cursussen voor ondernemingsraden. Gewezen cursisten van de Kaderschool ‘oude stijl’ worden er bijgespijkerd.

Dat is het begin. Behalve het CNV gaan in 1971 ook conventpartners de Nederlandse Christelijke Boeren- en Tuindersbond (CBTB), het Nederlandse Christelijk Werkgeversverbond (NCW) en het Nederlands Christelijk Ondernemersverbond (NCOV) participeren. De nieuwe stichtingsvorm biedt tal van voordelen, organisatorisch, inhoudelijk én financieel. Het zijn de jaren van ‘spreiding van kennis, inkomen en macht’, van hoogconjunctuur en van ruime subsidiemogelijkheden.

Tien jaar na de oprichting is SBI een zelfstandig scholingsinstituut geworden.

BOOMSOORTEN

Landgoed Zonheuvel telt vele boomsoorten. Ook zijn diverse wandelroutes uitgezet.



Een helft van het Poortgebouw was oorspronkelijk ingericht als woning voor de butler. Het andere gedeelte herbergde de stallen, waar vanaf 1905 niet alleen paard en wagen, maar ook de auto werd ondergebracht.

Eens vormingswerker, altijd vormingswerker

Tjeerd Pel, de eerste directeur (1961-1987)

In 1981 solliciteert Piet Zevenhuijzen bij SBI als cursusleider. In het Maarten Maartenshuis hangt een zware lucht van boenwas. Achter een fraai bureau in de bibliotheek zit directeur Tjeerd Pel. In zijn brochure *Van pijpje krijgt tot powerpoint*, over 25 jaar werken bij SBI, schrijft Zevenhuijzen over die eerste ontmoeting:

‘Tjeerd kon geboeid vertellen, eigenlijk meer uitleggen. Over medezeggenschap, agogiek, andragogiek en groepsdynamica. Begrippen waarvan ik nooit eerder had gehoord, maar die ik door zijn uitleg nu wel begreep. Vervolgens werd ik aan de tand gevoeld over mijn motivatie, ervaringen en visie, over mijn betrokkenheid bij de christelijke vakbeweging en de kerk. Met een handdruk en de verzekering dat ik binnenkort zou vernemen of er een vervolgesprek kwam, stond ik na een uur weer in de hal.’

Na een aanvullende karakteranalyse, wordt Piet, nog steeds werkzaam bij SBI, aangesteld.

Tjeerd Pel (1928-2001) is districtsbestuurder van het CNV in de noordelijke provincies als hij van voorzitter Marinus Ruppert in 1956 de opdracht krijgt het scholings- en vormingswerk van de vakbond op te pakken. Pel is andragoog, vormingswerker, en accepteert de uitdaging welwillend. In 1961 wordt hij het enige staflid van wat dan nog de Vereniging J. R. Slotemaker de Bruïne heet. Ook na de verzelfstandiging in 1971 noemt Pel zich liever coördinator dan directeur van SBI.

‘De dingen zijn nooit wat ze zijn, ze zijn altijd wat je er van maakt’, is zijn slogan. Met de komst van Jaap Bouterse, Kees Ruitenbeek en Helmert de Vlaming bevrijdt SBI zich gestaag van het predicaat ‘eenmansorganisatie’. Pel is in naam directeur, hij blijft agoog in hart en nieren, een ‘zendingswerker’ onder zijn staf. Na de aankoop van landgoed Zonheuvel in 1974 wordt dat ook Pels privéadres.

In 1987 staat hij zijn kamer af aan Bert Vroon. Pel gaat met vervroegd pensioen. Een jaar later krijgt hij een daverend afscheid, want hij heeft veel betekend voor het instituut.



vierentwintig paraplu's
drie fotocamera's
veertien
hoeden
negen koffers
vier paar schoenen
drie truien
kunstgebit
autosleutels
wandelstok

GEVONDEN VOORWERPEN

Door de jaren heen wordt het een en ander achtergelaten in Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel... Hiernaast een greep uit wat we vonden.



Om tot rust te komen of bij te kletsen kunt u plaats nemen aan de leestafel of aan de gezellige bar van literair café 'Kronkels'.



51% van de werknemers
van zich het best
in het toilet.

HET NIEUWE WERKEN DOE JE ZELF!

Star
h



Zoals de koffie
thuis smaakt
smaakt-ie nergens.

Start nú met Het Nieuwe Werken. Bekijk vele tips en doe de test op
hetnieuwerken doe je zelf!

CAMPAGNE

De week van 8 tot en met 14 november 2010 was de week van Het Nieuwe Werken. In het kort betekent Het Nieuwe Werken dat je zelf bepaalt waar, wanneer en hoe je werkt en samenwerkt, ondersteund door de laatste technologie. Je krijgt en neemt de ruimte om jezelf te ontwikkelen en een gezonde balans te vinden tussen werk en privé. Heel veel is mogelijk, zolang je je afgesproken resultaten maar haalt. Je krijgt dus niet alleen meer flexibiliteit, maar ook meer verantwoordelijkheid. Waardoor je nog bewuster kiest. Voor trein of auto, bijvoorbeeld. Of je voor, na of in de spits reist. En of je echt opdraaft voor die vergadering, of effectief aanwezig bent via Skype...

IN BEELD

Hotel Conferentiecentrum
Zonheuvel.



Een huis om in te wonen

Christelijk-Sociaal Congres vindt zijn huis op Zonheuvel

Op 25 en 26 augustus 2010 vindt het Christelijk-Sociaal Congres (CSC) plaats. Een gedreven netwerk van tientallen organisaties die de christelijke sociale waarden omzetten in maatschappelijke daadkracht. Thema dit jaar: Een huis om in te wonen, een samenleving met hart en ziel. De maatschappij lijkt in de greep van desintegratie en angstig, verongelijkt populisme. De tijd is rijp voor nieuwe vormen van werken, zorgen, leren en ondernemen. Dat is de uitdaging voor dit congres. Behalve deelnemer is SBI sinds 1991 gastheer. Vanaf 1999 levert de stichting de secretaris.

Het CSC heeft zijn wortels in de negentiende eeuw. In mei 1891 verschijnt de encycliek Rerum Novarum (Over nieuwe dingen), waarin Paus Leo VIII oproept tot een 'derde weg' naast het liberalisme en het marxisme. Het centrale uitgangspunt in dit pauselijke document is de doorbreking van de anonimiteit die met de positie en massaliteit van de arbeidersklasse samenhangt. Verschillende maatschappelijke klassen moeten samenwerken aan de opbouw van een maatschappij in christelijk perspectief.

In november dat jaar vindt in Nederland het eerste Christelijk-Sociaal Congres plaats, het protestantse antwoord op de sociale kwestie. In zijn openingsrede met gelijknamige titel betoogt de theoloog, predikant en staatsman Abraham Kuyper *“dat er ernstige twijfel is gerezen aan de deugdelijkheid van het maatschappelijk gebouw, waarin we wonen; en dat er dientengevolge in de publieke opinie strijd wordt gevoerd over de hechtere grondslagen, waarop een doelmatiger maatschappelijk gebouw, en dat beter bewoonbaar, valt op te trekken.”* En verder: *“zoo ge architectonische critiek oefent op de menselijke sociëteit zelve, en diensvolgens een andere richting van het maatschappelijk gebouw gewenscht én mogelijk acht”*.

Belangrijke conclusie uit dit eerste congres is dat de overheid en de maatschappelijk-sociale organisaties een gedeelde verantwoordelijkheid hebben voor de belangrijke sociale vraagstukken. Beide gebeurtenissen in 1891 zijn voor de christelijk-sociale beweging van groot belang.

Na het eerste Sociaal Congres van 1891 volgen er congressen in 1919, 1953 en 1991. In 1991 worden Rerum Novarum en het allereerste congres herdacht. Tijdens dit 100-jarige jubileum staat ‘bedreigde verantwoordelijkheid’ centraal, ofwel ‘vacante verantwoordelijkheid’. Onder de bezielende leiding van oud-minister Til Gardeniers wordt gediscussieerd over hoe mensen (meer) verantwoordelijkheid kunnen nemen of krijgen.

Sinds 2000 is de frequentie van het congres jaarlijks. De thema’s van de afgelopen tien jaar:

- 2000: Getto’s en pleinen - Ontmoeting en samenhang;
de opgave voor de 21e eeuw
- 2001: Wat bezielt mij en mijn organisatie?
- 2002: Heel de mens – op zoek naar balans
- 2003: Wat zijn waarden waard?
- 2004: Goed werk leveren: bezieling WAAR maken
- 2005: Menselijkheid als maat
- 2006: Het verschil maken
- 2007: Maatschappelijk leiderschap; zijn we er klaar voor?!
- 2008: Solidariteit in de global village
- 2009: Herstel het vertrouwen
- 2010: Een huis om in te wonen

STICHTING CSC

De Stichting Christelijk-Sociaal Congres vormt de bundeling en het platform van zo’n veertig uiteenlopende maatschappelijke organisaties die zich op hun christelijk-sociale identiteit willen laten aanspreken. De aangesloten organisaties hebben gemeen dat zij overtuigd zijn van het belang en de waarde van particuliere organisaties in het veld tussen overheid en burgers. Bovendien willen deze organisaties vanuit hun christelijke identiteit een specifieke bijdrage aan de samenleving leveren. www.stichting-csc.nl





*Foto van SBI-medewerkers
in 1975.*



Muurschildering van rozen in restaurant Fleuri, gemaakt door kunstenaar Caroline Paulussen. Geboren in Roosendaal, 1963, groeit zij op in een gezin van vijf kinderen. Met architecten en timmerlieden in de familie is creativiteit een vanzelfsprekende factor in haar jeugd.

“Ik ben trots op SBI omdat we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus nemen. Zo wordt een deel van onze winst gereserveerd voor maatschappelijke projecten bij minder daadkrachtige organisaties”

Lieke

Met een groene taxi naar Zonheuvel

Reizen naar Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel en een steentje bijdragen aan een schoner milieu? Dat kan. Vanaf station Driebergen-Zeist hebben gasten en bezoekers de mogelijkheid hun treinreis op milieubewuste wijze voort te zetten. Met een speciale ‘groene’ taxibus die op biogas rijdt. Dit aardgas wordt volledig gecompenseerd door in Nederland opgewekt biogas, waardoor het vervoer CO₂-neutraal is.

Groen gas (biogas) is op dit moment de schoonste en meest duurzame brandstof waar auto’s op kunnen rijden. Biogas wordt geproduceerd uit biomassa: brandstof die uit afval is gewonnen. Vervolgens wordt het biogas gezuiverd tot aardgaskwaliteit die aan het aardgasnet wordt toegevoegd. Door middel van een certificaat is het groene gas gegarandeerd honderd procent duurzaam. Het gebruik ervan leidt direct tot een verbetering van de luchtkwaliteit. Bovendien zijn aardgasauto’s ruim vijftig procent stiller dan dieselauto’s. Biogas is goedkoper, zuiniger, beter voor het milieu en onderhoudsvriendelijker dan de traditionele brandstoffen. Voor de biogasproductie wordt gebruik gemaakt van regionale projecten in Nederland.

De biogasshuttle is een initiatief van de stichting Groen Centraal, een samenwerkingsverband tussen de grote conferentiecentra op de Utrechtse Heuvelrug en taxibedrijf Besseling. Zes conferentiecentra zijn bereikbaar via station Driebergen-Zeist met een aantal taxibussen dat op biogas rijdt. Voor zover bekend heeft de Heuvelrug hiermee de primeur in Nederland met duurzaam vervoer naar conferentiecentra toe. Verschillende conferentiecentra uit het samenwerkingsverband, waaronder Zonheuvel, hebben de zogenoemde Green Key behaald: het keurmerk voor duurzaam ondernemen in de conferentiebranche.

www.ikreisgroen.nl/www.groencentraal.nl



De shuttlebus die rijdt op biogas zorgt voor milieuvriendelijk vervoer van station Driebergen-Zeist naar Doorn.



2008 – Medewerkers van Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel, echte service met een glimlach!



WERKPLEZIER

Werkplezier vergroot productiviteit. Jij en je organisatie kunnen hierop sturen. Hoe doe jij dat? En wat doet een organisatie die Het Nieuwe Werken omarmt? Het Nieuwe Werken en werkplezier versterken elkaar! Hoe? Dat hoor je in de training van SBI.

In 1900 zie je vanaf Zonheuvel nog de Domtoren

Wie fantaseert over een boomloos landschap met heidevelden, stuifduinen en weidse uitzichten legt geen enkel verband met landgoed Zonheuvel. Toch is dat eeuwenlang het decor van de Utrechtse Heuvelrug. Pas rond 1900 wordt bos aangeplant. Door de ontdekking van kunstmest neemt het belang van heidevelden af, terwijl de vraag naar eikenschors (leerlooierijen), brandhout en mijnhout dan toeneemt.

Als de oud-burgemeester van Doorn H. J. van Bennekom in 1836 op de top van een licht glooiende heuvel tussen Doorn en Maarn een lap heidegrond van de Domeinen koopt, is het landschap nog woest en ledig. Hij laat een villa bouwen – nu Klein Zonheuvel, links van de slagboom.

Bijna vijftig jaar later wordt het vermogende echtpaar Joost (de schrijver Maarten Maartens) en Anna van der Poorten Schwartz eigenaar van het landgoed. Tussen 1901 en 1903 laten ze er een juweel van een buitenplaats bouwen. Ze noemen het De Zonheuvel, het huidige Maarten Maartenshuis. Want waar je kijkt: de zon heeft vrij spel. Bij helder weer ziet men zelfs de Utrechtse Domtoren tegen de horizon afsteken.

Het zuidwestelijke gebied van de Utrechtse Heuvelrug staat dan al lang bekend als De Stichtse Lustwarande: het wemelt van kastelen en landhuizen met weelderige tuinen en chique parken in diverse stijlen. Nog altijd zijn tussen het lover zo'n zestig locaties als buitenplaats te herkennen. Landgoed Zonheuvel valt gedeeltelijk binnen de grenzen van wat sinds 2003 Nationaal Park Utrechtse Heuvelrug heet. Het Park, een keten van landgoederen, buitenplaatsen en beschermde natuurgebieden, strekt zich uit van Driebergen tot Rhenen en maakt deel uit van de ecologische hoofdstructuur.

Rond Zonheuvel liggen diverse recreatieve routes en pleisterplaatsen. Lanen van beuk en eik markeren bossen van grove den, douglas en lariks. Door spontane groei van berken, eiken en beuken zijn geleidelijk gemengde bossen ontstaan. De helft van het Nationaal Park is van particulieren en stichtingen. De andere helft van Staatsbosbeheer, Utrechts Landschap en Natuurmonumenten. Om het management op elkaar af te stemmen is er een Beheer- en Inrichtingplan: met de aanleg van ecopassages ontstaat op den duur een verbinding tussen de Utrechtse Heuvelrug en de Veluwe.

Het met wandelpaden doorkruiste landgoed Zonheuvel bestaat uit 48 hectare met loof- en naaldbos, wat open plekken en enkele gebouwen: het Paviljoengebouw, het Maarten Maartenshuis, het Koetshuis, het Chalet en de villa Klein Zonheuvel. De Franse tuin met Engelse border is nog uit de tijd van de familie Van der Poorten Schwartz. Het loofbos in het noorden is het oudst en meest waardevol, een lustoord voor bosvogels. In het zuidelijke deel groeien douglassparren en pijnbomen, in leeftijd variërend van 35 tot 85 jaar. Ook de beplanting rond de entreelaan is relatief jong (tot 60 jaar) en bestaat uit douglasbos en verwilderde rhododendronbeplanting.

Voor cursisten, medewerkers en toeristen heeft SBI wandelingen uitgezet. Bijvoorbeeld naar een bezinningsplek, met een bankje om tot rust te komen. Of verderop naar de 25 meter hoge toren De Kaap die een eindeloos uitzicht biedt op de Utrechtse Heuvelrug, Austerlitz, Amersfoort en de Utrechtse Domtoren. Verder is er een boomkalender route, een historische route, een hardloop route, een route Kaap Doorn en fietsroutes.

Ook de omliggende landgoederen Stameren, Huis te Maarn en Sint Helenaheuvel hebben elk hun eigen stelsel van wandelpaden. Op Stameren aan de overkant van de Amersfoortseweg zijn behalve wandelpaden ook ruiterspaden uitgezet.

TRAININGS-
CONCEPT

SBI training & advies geeft trainingen, adviezen volgens een uniek concept: 'De wereld van de succesvolle OR'.



Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel is een veelgebruikte trainingsaccommodatie, waar jaarlijks zo'n 50.000 gasten vertoeven. Daarnaast biedt het ruimte aan particulieren, die het gebied bezoeken om in te wandelen of om doorheen te fietsen en vooral in het weekend een paar dagen te overnachten.

De oudste OR is al van 1878

De oudste ondernemingsraad van Nederland dateert van 1878 en heet De Kern. Het is een initiatief van Jacques van Marken, stichter van de Nederlandse Gist- en Spiritusfabriek in Delft. Hij is zijn tijd zeventig jaar vooruit. Andere ondernemingen staan niet te trappelen zijn voorbeeld te volgen.

Pas met de Wet op de ondernemingsraden (WOR) in 1950 krijgt de OR haar officiële status als inspraak- en medezeggenschapsorgaan.

Elk bedrijf met vijftig of meer werknemers heeft de verplichting een OR te hebben. Formele bevoegdheden krijgen de ondernemingsraden dan nog nauwelijks. Het informeren van en communiceren met personeel door de bedrijfsleiding staan voorop. Bij de wet van 1950 houden de vakbonden een dikke vinger in de pap: alleen vakbondsleden kunnen in een OR worden gekozen.

In 1971 wordt een nieuwe Wet op de ondernemingsraden aangenomen. De tijdgeest leidt ertoe dat de rechten van ondernemingsraden fors worden uitgebreid. Behalve informatie- en adviesrecht krijgt de OR ook medebeslissingsrecht bij het vaststellen of wijzigen van vakantie-, pensioen-, spaar- of winstdelingsregelingen, werktijden, veiligheidseisen en gezondheidsmaatregelen.

In 1979 wordt de WOR nog eens ingrijpend gewijzigd. De OR krijgt nóg meer rechten en wordt een orgaan dat zelfstandig kan samenkomen. De bedrijfsleiding schuift pas aan bij aparte overlegvergaderingen. De ondernemer, tot dan voorzitter van de OR, staat zijn plaats af aan een gekozen lid van de ondernemingsraad.

In 2005 wil minister De Geus – oud-voorzitter van het CNV – een nieuwe wet invoeren: de Wet Medezeggenschap Werknemers, waarin de OR kan afzien van bepaalde rechten in ruil voor afspraken met de werkgever. De vakbeweging en de linkse oppositie reageren furieus. De bewindspersoon noch de werkgevers weten de volksvertegenwoordigers te overtuigen. Het voorstel verdwijnt van tafel.



MAARTENS

Maarten Maartens was een sociaal bewogen mens met een grote interesse voor literatuur.

Tijdperk van professionalisering en differentiatie

Bert Vroon, de tweede directeur (1987-1999)



Bert Vroon (1947) is uit ander hout gesneden dan zijn voorganger Tjeerd Pel. Komen bij de naam Pel kwalificaties als pionier, agoog, en zendingswerker naar boven, Vroon staat voor professionalisering, expansie en differentiatie.

Bij Vroons entree is de noodzaak voor een koerswijziging evident: SBI lijdt verliezen, heeft geen eigen liquide vermogen, leunt op een verouderd concept (van 'stapelbedden, corvee en bonen') en kampt op landgoed Zonheuvel met achterstallig onderhoud.

Vroon, afgestudeerd in de politicologie, werkt tussen 1972 en 1976 als adviseur internationale en sociaal-economische vraagstukken voor het CNV. Tot 1987 is hij in Purmerend directeur stadsontwikkeling en grondbedrijf. Onder zijn leiding investeert SBI in landgoed Zonheuvel en tal van overnames.

Van de 45 vormingscentra in Nederland blijven er nog maar acht over. Door intrekking van overheidssubsidie op vormingswerk in internaatsverband is schaalvergroting onvermijdelijk. SBI's concept wijzigt mede dankzij enkele overnames in een zogenaamd fullservice-concept: medezeggenschapsadvies (SDM), bedrijfsconsultancy (Koers), bedrijfs-trainingen en internationalisering (ITC, opleidingsinstituut van Vlaamse werkgevers, en SBI-Polen in Warschau). In Oisterwijk wordt Boschoord gebouwd, een nieuw conferentiecentrum.

Met Vroon aan het roer is SBI nu over heel Nederland verspreid. De banden met het CNV worden losser, maar met de christelijk-sociale beweging sterker. In dat fullservice-concept passen nu namelijk ook de werkgevers. SBI treedt toe tot branchevereniging Vetron en wordt ISO-gecertificeerd. Certificatie houdt in dat een externe, onafhankelijke partij vaststelt dat het kwaliteitsmanagementsysteem van de organisatie aan alle normen voldoet.

Chalets 1 en 2 bevinden zich op een steenworp van het Maarten Maartenshuis en behoren ook tot Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel. Het is de ideale uitvalsbasis voor trainingen gecombineerd met oefeningen in het bos waar cursisten de dag afsluiten door zelf hun potje eten te maken in de vorm van 'outdoorcooking'.

SBI, intussen een holding bv met de oude stichting als aandeelhouder, groeit en maakt aanvankelijk goede rendementen die in het bedrijf zelf worden geherinvesteerd.

Maar niet iedereen kan de ontwikkeling bijbenen. Sommigen blijven terugverlangen naar het oude vormingsconcept waarin (citaat Vroon) *'de cursusleider's zomers op het gazon in korte broek de klant de laatste maatschappelijke werkelijkheid meegeeft'*.

Zelf zegt Vroon een klassiek vormingsinstituut te hebben omgebouwd tot een vooraanstaand aanbieder van trainingen en consultancy vanuit een maatschappelijk ideaal. In zijn periode sneuvelt vrijwel het gehele gesubsidieerde vormingswerk, wat hij een tragische overheidsvergissing noemt.

Na twaalfeneenhalf jaar vertrekt Vroon. Hij wordt voorzitter van het College van Bestuur van een hogeschool, en bestuurslid van de HBO-Raad.

KASTANJE

De tamme kastanjes waren rond 1850 de eerste bomen die geplant werden bij de oprijlaan van het landgoed. Elk najaar weten de liefhebbers de vele kastanjes te vinden. Ook in de oorlogsjaren werden er vele geraapt en gegeten.

KASTANJE | highlight 23 van 50



Er valt altijd iets te leren

Klanten aan het woord

Heijmans Nederland, één van Nederlands' grootste bouwbedrijven, is SBI-klant van het eerste uur. Al bij de eerste OR-verkiezing in 1973 gaan de twee bedrijven met elkaar in zee. Shiva von Stetten, sinds vijf jaar voorzitter van de Centrale Ondernemingsraad (COR) bij Heijmans, kent SBI sinds 2001. Zowel het trainingsbureau als Heijmans is sterk gericht op waarden als samenwerken en duurzaamheid. In de loop der jaren is zo een stevig en prikkelend fundament van vertrouwen ontstaan.



“In 2001 trad ik toe tot de ondernemingsraad van de divisie Heijmans Infrastructuur. Kersvers gekozen, ik was 43. Dan ga je meteen op training bij SBI. Tijdens zo'n eerste training staat teambuilding centraal. Hoe functioneert medezeggenschap? Wat zijn de taken en bevoegdheden van de OR? Wat zijn de diverse rollen? Wie is waarvoor geschikt? Tot mijn verrassing werd ik aan het eind van de cursus tot voorzitter gekozen. Voor die tijd werkte ik altijd met mijn handen, het voelde alsof de maagd Maria bij haar kind kwam. Een sprong in het diepe en tegelijkertijd een geweldige kans. Inmiddels ben ik voor de tweede keer voorzitter van de COR waar elf ondernemingsraden onder vallen. Daarnaast werk ik als coördinator Integrale Kwaliteitszorg voor Heijmans Sport en Groen en Wegenbouw regio zuid-midden.

In medezeggenschap kun je jezelf enorm ontwikkelen. Je leert breder kijken en anders denken: het is voor mij 'en en' in plaats van 'of of'. Dialoog en netwerken spelen een grote rol. Het begint bij ik plus ik en eindigt met wij. Heijmans staat voor grote uitdagingen. Waar staan we voor en waar willen we naar toe? Door de economische crisis hebben we van 1300 van de 7500 mensen afscheid moeten nemen, van wie 550 gedwongen. Dan is het belangrijk een vaste, betrouwbare partner te hebben op het gebied van medezeggenschap. We kiezen dan ook bewust voor één trainingsbureau. SBI traint zowel de COR als alle elf ondernemingsraden. Zo borg je waarden als professionaliteit, openheid, inventiviteit en samenwerking. Waarden die leiden tot een voortdurend lerende organisatie: learning by doing en doing by learning. Voor mij persoonlijk moet er ook altijd iets te leren zijn. Binnenkort ga ik een opleiding voor teamcoaching doen. Dat sluit goed aan bij mijn drijfveer: mensen met elkaar verbinden.”

In februari 2010 is SBI training & advies, het trainings- en kenniscentrum voor medezeggenschap en arbeidsverhoudingen in Nederland, gehuisvest in het nieuwe, duurzame kantoorpand op het landgoed.

TIPS VOOR DE TOEKOMST

Ook SBI is een lerende organisatie. Heeft Shiva von Stetten nog tips voor de toekomst? Hij draagt vier suggesties aan:

- Zorg dat de gegevens van de SBI-kennisbank gemakkelijker kunnen worden uitgewisseld
- Betrek de klant direct bij de beleidsontwikkeling van SBI
- Creëer een 'SBI-ALERT' met actualiteiten op het gebied van medezeggenschap
- Denk meer in ketens van ons proces (Heijmans ontwerpt, bouwt en onderhoudt). Organiseer trainingen met ondernemingsraden van ketenpartners van Heijmans ((bijvoorbeeld een OR van een ziekenhuis of woningbouwcorporatie of een OR van een andere opdrachtgever)

Tot slot luidt zijn advies: "Houd de SBI-waardenaanpak hoog in het vaandel, dat doet Heijmans ook. Op naar 40 jaar samenwerking!"

Kies een locatie met een aantrekkelijke uitstraling.

Zorg voor een inhoudelijk sterk programma.

Een kort, maar
krachtig programma.

Een goede key note spreker doet wonderen.

Controleer de kalender op schoolvakanties of sportieve evenementen.

Verstuur de uitnodigingen
ruim van te voren.

Zorg voor een telefonische follow-up.

Plan aanvang en einde voor of na de files.

Bezorg de bezoekers geen overwerk door een te lang programma.

Bied gelegenheid
tot netwerken tijdens de
onderbrekingen.

DEELNEMERS

Tips om voldoende deelnemers voor een bijeenkomst te krijgen.



Klein Zonheuvel was het eerste huis op landgoed Zonheuvel. Het is gebouwd voor de burgemeester van Doorn die vanaf hier Utrecht kon zien.



HUISSTIJL

Huisstijlontwikkeling van SBI training & advies en Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel.



Frontcooking in het restaurant van Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel, met behulp van steeds meer biologische (streek-)producten.

Samenwerken in een virtuele omgeving

In 2008 maakt Willem Hunfeld zijn entree als trainer van een juniorenklas. SBI haalt jongeren met een paar jaar werkervaring binnen om als trainer op te leiden. Een nieuwe aanwas, een frisse wind. Met zijn veelzijdige talent en aanstekelijke enthousiasme is Hunfeld nu actief als trainer medezeggenschap. Daarnaast ontwikkelt hij met een aantal collega's trainingen op het gebied van Het Nieuwe Werken. En dat is flink pionieren.

De vraag is hoe bedrijven en medewerkers omgaan met Het Nieuwe Werken. Door moderne, virtuele technieken is er steeds minder face-to-facecontact. Welke gevolgen heeft dit voor samenwerken en groepsdynamiek? Hoe gebruik je tools effectief? Wat betekent dat voor sociale processen, werkrelaties en besluitvorming? Hoe blijf je effectief communiceren? Daar ligt een grote trainingsvraag.

Onlangs schreef Hunfeld een artikel met de titel 'Het Nieuwe Samen Werken'. Daar staan drie richtlijnen in voor mensen die virtueel met elkaar willen samenwerken:

1. Besteed veel aandacht aan de keuze van een medium
2. Besteed veel aandacht aan werkafspraken en 'gebruiksregels'
3. Besteed veel aandacht aan elkaar

Najaar 2010 ging de campagne 'Het Nieuwe Werken doe je zelf' van start. Een initiatief van een coalitie van bedrijven, overheid en Stichting Natuur en Milieu. Als supplier in een netwerk van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat verzorgde SBI een aantal workshops. Met thema's als 'virtueel vergaderen', 'lifehacking' en 'leiderschap en Het Nieuwe Werken'.

Veel van het huidige trainingsaanbod in de markt is gericht op simpele tips & tools. Maar voor elk bedrijf en elke groep mensen geldt een eigen dynamiek. Daarbinnen staat het individu centraal met zijn eigen wensen en eisen. Hunfeld: "Dat vraagt om maatwerk. En daar is SBI een kei in."

Een mooi en duurzaam boek

Al helemaal in de beginfase van dit jubileumboek staan twee dingen vast. Een aantrekkelijke ‘look & feel’ is gewenst, maar duurzame materialen en een verantwoorde productiewijze zijn minstens zo belangrijk. Daar weet Vandenberg uit Maarn wel raad mee. In 2007 werd het FSC-certificaat voor het werken met duurzaam vervaardigde papiersoorten behaald. En sinds januari 2010 is het bedrijf volledig CO₂-neutraal. Dat is bereikt door vervoer, energie en verwarming te minimaliseren.

Zowel de cover als het binnenwerk is van Cocoon offset. Een volledig gerecycled papier, afkomstig uit een fabriek in Noord-Frankrijk. Daar wordt het op biologische wijze ontinkt. Resultaat: hagelwit officepapier. Deze werkwijze bespaart per ton papier een ritje van Amsterdam naar Lissabon met een benzineauto. Maar de besparing gaat verder. Deze fabriek vervoert bij voorkeur over het spoor. En als het echt niet anders dan per auto kan, dan zetten ze gecombineerde transporten in. En wat de productie betreft: het boek is gedrukt met biologische inkt.



BOTTE BIJL

Een van de trends die SBI ziet in trainingsland zijn de ervarings-trainingen. Leren door (samen) te doen, niet alleen vanuit het hoofd, ook met hart en buik voelen en ervaren. Bij ‘Outdoorcooking’ komt de bijl om de hoek kijken, cursisten hakken zelf de houtjes die nodig zijn om een mooi vuurtje te maken. Daarop koken zij hun eigen maaltijd.

Op het landgoed staan dertien boomsoorten, van notenboom tot esdoorn, van berk tot kastanjeboom. Een zeer gevarieerd bos, uniek op de Utrechtse Heuvelrug.

Thuiskomen op Zonheuvel

Klanten aan het woord

Tien jaar is Bureau Veritas Training Benelux kind aan huis bij Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel. Als de organisatie in 2000 een landelijk overleg in Doorn heeft, ziet trainer Lukas Verhagen mogelijkheden voor hun eigen open trainingen. Lekker centraal gelegen, veel diversiteit in zalen, goede overnachtingsmogelijkheden, een uitstekende catering. Zo wordt Zonheuvel de vaste plek voor al zijn trainingen in Midden-Nederland.



“Bureau Veritas voert (technische) inspecties uit en certificeert bedrijven op het gebied van veiligheid, milieu, voedselveiligheid en kwaliteit. Naast certificeren train ik medewerkers van bedrijven in het interpreteren en toepassen van kwaliteitsnormen, zoals ISO 9001, en in de vaardigheden om normen te auditen.

De mensen bij Zonheuvel zijn enorm klantgericht. Dat uit zich onder andere in een open houding. Zo geef ik directeur Ralph Klaare suggesties voor de aankleding van de zaal en vraagt hij mij om advies over de afwisseling van de weekmenu's. Een conferentieoord dient zowel goed naar zijn externe als interne klanten te luisteren. Bijvoorbeeld als er op het allerlaatste moment een cursist bijkomt of afvalt. Dan is een alerte afstemming tussen reserveringen en banqueting noodzakelijk.

Dat er een goede vertrouwensbasis is blijkt vooral uit die ene keer dat ik op zondagavond voor een dichte deur stond. Na een telefoontje naar Ralph, is hij snel ter plaatse. Het blijkt een misverstand. Hij geeft me de sleutel en zegt: 'Ik heb vannacht helaas geen personeel voor je, maar het hotel is van jou'. Als ik van huis wegga, zeg ik wel eens gekscherend dat ik weer naar mijn buitenverblijf ga. Training geven in Zonheuvel is voor mij als thuiskomen.”

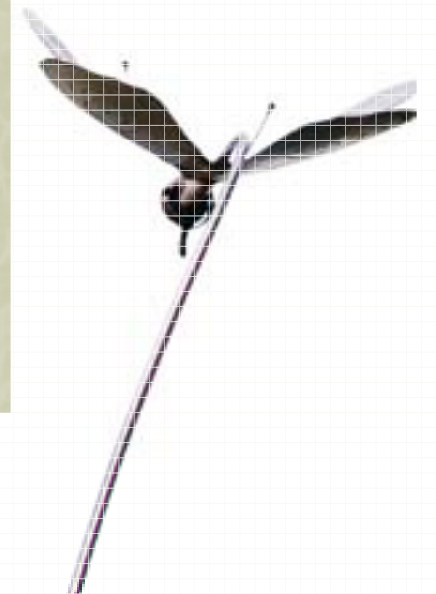
“Zowel voor medewerkers als voor klanten is SBI een fijne plek om je te kunnen ontwikkelen”

Aukje



VLINDER

De kunstwerken op het landgoed ondersteunen de visie van het bedrijf. Zo staan deze vlinders symbool voor ruimte en ontwikkeling. Het kunstwerk is gemaakt door Klaas Dubbeldam.



TROUWLOCATIE

In het Maarten Maartenshuis op landgoed Zonheuvel kan ook getrouwd worden, een bijzondere plek gezien de rijke historie.



Met het project Op Kop wil de provincie Utrecht 100 organisaties uitdagen om klimaatneutraal te worden in 2011. Wie de uitdaging aangaat wordt koploper. De eerste stap is het bepalen van de CO₂-footprint van de koploper of het maken van een reductiemaatregelen-plan. Koplopers organiseren voor elkaar expertmeetings en netwerkbijeenkomsten. SBI heeft zich aangesloten bij dit initiatief, in eerste instantie met Hotel Zonheuvel. In 2011 zal het trainingsbedrijf volgen.

Hoge kwaliteit verdient voortdurend aandacht

Kwaliteit staat bij SBI hoog in het vaandel. Sinds 1997 is zowel SBI training & advies als SBI beheer ISO-9001 gecertificeerd, een kwaliteitsnorm waaraan wereldwijd honderdduizenden organisaties voldoen. Hierdoor kunnen klanten erop vertrouwen dat bedrijfsprocessen via doordachte procedures verlopen en leiden tot een kwalitatief goed product.

Jaarlijks krijgt SBI door een externe certificeerder de spiegel voorhouden. Strookt de theorie met de praktijk? Waarom doen SBI'ers de dingen zoals ze die doen? Wat zijn mogelijke verbeterpunten? Het kwaliteitssysteem gaat echter verder. Ook door het jaar heen vinden interne auditgesprekken plaats zodat voortdurend een vinger aan de pols wordt gehouden. Verder houdt het directieteam ieder jaar een zogenoemd managementreview waarin alle kwaliteitsonderdelen de revue passeren. En uiteraard evalueert SBI elke training na afloop en geeft deze informatie door aan de opdrachtgever.

Alle processen met betrekking tot kwaliteit staan beschreven in het handboek Dynamo.

Naast het ISO-certificaat heeft SBI training & advies ook een Cedeo-erkenning. Cedeo is een onafhankelijk bureau dat elke twee jaar de klanttevredenheid meet. Deze erkenning wordt alleen toegekend wanneer minimaal tachtig procent van de ondervraagden (opdrachtgevers voor een maatwerktraining) aangeeft tevreden tot zeer tevreden te zijn over het trainingsbureau. Het onderzoek richt zich op het gehele proces: eerste contact, inhoud training en trainer, gebruikte trainingsmaterialen, evaluatie, nazorg en relatiebeheer.

Enkele uitspraken uit het laatste Cedeo-klanttevredenheidsonderzoek (2010):

- ‘Wat ons aansprak was dat we maatwerktrainingen konden krijgen’ (voortraject)
- Als er iets speelt, dan wordt er in overleg van het programma afgeweken’ (opleidingsprogramma)
- Er is veel aandacht voor uitwisseling. Een stuk theorie is belangrijk, maar we willen ook een stuk vertaling naar de praktijk. Iedereen heeft zijn eigen kwaliteiten en daar wordt goed mee omgegaan (uitvoering)
- Ontzettend professioneel, met een erg goede menselijke touch (opleiders)
- Het materiaal is toegespitst op ons bedrijf, gevarieerd en toepaselijk. De uiteindelijke verslaglegging is als naslagwerk te gebruiken’ (trainingsmateriaal)
- Een goede locatie (Zonheuvel), één van de betere die ik tot nu toe heb meegemaakt. Het eten is goed, de kamers zijn goed, de leslokalen zijn goed’ (accommodatie)
- Na de training wordt er een evaluatieformulier ingevuld, waarna we een uitgebreid verslag van SBI krijgen (natraject)
- ‘Het lijntje met de trainer is altijd goed. Er is contact via mail en telefoon. Ik krijg een nieuwsbrief waarin ik op de hoogte wordt gehouden van ontwikkelingen. Ik word niet overladen met post van ze, daar ben ik blij mee. Het aantal contactmomenten is goed’(relatiebeheer)
- ‘Markconforme prijs’ (prijs-kwaliteitverhouding)
- Ze communiceren helder en zijn flexibel (tevredenheid opleiding/samenwerking totaal)

Omdat SBI ook GBIO-erkend is – GBIO staat voor Gemeenschappelijk Begeleidings Instituut Ondernemingsraden – controleert dit instituut elk half jaar of SBI voldoende kwaliteit levert. Steekproefsgewijs wordt klanten naar hun mening gevraagd.

SBI training & advies is lid van de branchevereniging Vetron. Deze vereniging behartigt de belangen van trainings- en opleidingsinstituten. Alleen ISO-gecertificeerde en Cedeo-erkende instituten mogen lid worden.

CO₂-neutraalactie: klimaat-
bosje met walnootbomen.

*Langs 't tuinpad
in de berm ernaast
Ik loop zo vaak voorbij
aan alle dingen
de tijd ontbreekt me
– denk ik – ik heb haast
om goed te kijken
moet ik ergens gaan beginnen
dicht om me heen
langs 't tuinpad
in de berm ernaast
Dáár zie ik alle
wond'ren van de wereld
weerspiegeld in een notendop
even de tijd
mijn hart te laten zingen
wacht daarop niet
– daarboven –
ergens God?*

TUINPAD

In Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel worden exposities gehouden. Dit mooie gedicht 'Langs het tuinpad' is treffend voor SBI en landgoed Zonheuvel.

Uit: 'Een momentopname' van Ada Cathcart-Benting

Van spijkerbroek tot driedelig grijs

Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel

Sinds 1998 is Ralph Klaare directeur van Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel in Doorn. Een gepassioneerde ondernemer, een echt mens-mens. Klaare brengt leven in de brouwerij en geeft kleur aan het voorheen wat grijze oord. Zijn droom met Zonheuvel is een platform van duurzaamheid te worden. Dit gaat verder dan zorgvuldig met het milieu omgaan. Het zit in levenshouding en zorgvuldig met elkaar omgaan.

Voordat Klaare naar Doorn kwam, runde hij onder andere een wegrestaurantketen en het Berghotel in Amersfoort. In de afgelopen twaalf jaar zette hij een professioneel en volwaardig hotel conferentiecentrum neer, waar continu groei in zit.

“De sfeer is hier laagdrempelig. Iedereen voelt zich welkom: van spijkerbroek tot driedelig grijs. Naast de klanten van SBI training & advies hebben we veel eigen klanten. PricewaterhouseCoopers, Ikea Nederland, Hogeschool Utrecht, de Universiteit van Amsterdam, TNO, Bouwbedrijf Vissers, de Academie van Atos Origin. Maar ook andere trainingsbureaus vinden hier een onderkomen, zoals Schoonderwoerd & Partners en Bureau Veritas. Vijfennegentig procent van de mensen komt voor persoonlijke groei en kennisontwikkeling. Het is de kunst hiervoor alle ruimte te geven. Het past helemaal bij de filosofie van SBI. Niks doen is altijd fout.”

Meer ruimte

Ruimte krijgt op dit moment ook letterlijk gestalte in aanpassing van de kamers. Deze worden allemaal omgebouwd tot grotere tweepersoonskamers. Het aantal kamers gaat van 129 naar 110, terwijl de capaciteit toeneemt met zestig bedden. Uiteraard speelt duurzaamheid de hoofdrol: klimaatplafonds, speciaal houten meubilair, wastafels van gerecycled materiaal, bijzondere matrassen, ledtelevisies, ledverlichting, een grijs watercircuit waardoor regenwater door het toilet spoelt en waterbesparende douches. De oplevering staat gepland voor mei 2011.

“De kamers worden aantrekkelijker en milieuvriendelijker. Dat is niet alleen prettig voor alle cursisten die hier verblijven, maar ook voor andere

gasten. Het zou mooi zijn als particulieren de weg naar Zonheuvel weten te vinden, vooral in de weekenden en de vakanties. Dat zijn natuurlijk de periodes dat er weinig of geen cursussen en evenementen worden gehouden.”

Het nieuwe, milieuvriendelijke karakter van de kamers draagt ongetwijfeld bij aan het behoud van het hoogste niveau qua milieukeurmerk. Door een aantal specifieke maatregelen onderscheidde Green Key Zonheuvel in 2009 met goud: biogas shuttleservice naar het station (www.ikreisgroen.nl), duurzaam koffieconcept, klimaatinstallatie in restaurant, mais-drinkbekers voor het water, FSC-papier, digitaal factureren, led-buitenverlichting en Koploper bij de provincie Utrecht (uitdaging aan organisaties om in 2011 klimaatneutraal te worden).

Maar duurzaamheid gaat voor Klaare verder dan een 10 voor milieu, want daarmee kan hij zich onvoldoende onderscheiden van andere hotels en conferentieoord.

“Ik streef met Zonheuvel naar een ontmoetingsplek voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Bedrijven inspireren en stimuleren tot een goede balans tussen people, planet en profit. Dus naast winst oog hebben voor de menselijke aspecten binnen en buiten het bedrijf en rekening houden met het effect van de activiteiten op het milieu. In mijn droom zie ik een plek voor me die bruist van energie op het gebied van duurzaam ondernemen: mensen gebruiken het restaurant als werk- of overlegplek, deskundigen geven workshops, netwerkbijeenkomsten en congressen vinden plaats, innovaties worden getoond. Hier liggen mooie kansen om samen met SBI training & advies win-winsituaties te creëren.”

www.hotelzonheuvel.eu

GREEN KEY

Green Key is hét internationale keurmerk voor bedrijven in de toerisme- en recreatiebranche die serieus en controleerbaar bezig zijn met de milieuzorg op het bedrijf. Het is een middel om het milieubewuste imago van de onderneming naar gasten, overheden en zakenrelaties te communiceren. Bewust omgaan met het milieu en de natuur, zonder dat dit ten koste gaat van het comfort en de kwaliteit. Het doel is het milieu sparen door minder gas, water en elektra te verbruiken en minder afval te produceren, maar ook om kosten te besparen. Er zijn verplichte maatregelen en keuzemaatregelen. Het aantal toegepaste keuzemaatregelen bepaalt het niveau: brons, zilver of goud.

Duurzaamheid begint bij jezelf

Meer dan ooit gaat het in organisaties over teams en samenwerken. Managementteams, ondernemingsraden, afdelingen. Groepen mensen trainen in een nieuwe wereld, met ultramoderne technieken, langs de weg van duurzaamheid. Dat zien een aantal SBI-trainers als grote uitdaging voor de komende jaren. Hoe breng je duurzaamheid in de praktijk?

Voor veel organisaties is duurzaamheid een van de speerpunten in hun beleid. Om te voorkomen dat het een loze kreet wordt, is een concrete invulling belangrijk. SBI helpt anderen hierbij, maar werkt er ook zelf aan. Door inspirerende uitwisseling tussen collega's, door samenwerking met MVO Nederland, door het zojuist verschenen boek Niets doen is geen optie: maatschappelijk verantwoord ondernemen en de rol van de OR (najaar 2010) van trainer Wim Oolbekkink. Ook tijdens trainingen laat SBI mensen ermee werken. Dan stellen ze bijvoorbeeld een persoonlijk contract op. Daar staan zaken in als: vaker op de fiets of met de trein naar het werk, afval scheiden, minder vlees eten. Duurzaamheid begint bij jezelf. En zo'n contract met jezelf kun je weer doortrekken naar het werk. Hoe word je als werknemer of lid van de OR ambassadeur binnen het bedrijf? Niet alleen op het gebied van milieu, maar ook dat van personeelsbeleid.

SBI profileert zich op thema's als duurzaamheid, Het Nieuwe Werken en werkplezier. Voor bestaande en nieuwe klanten.

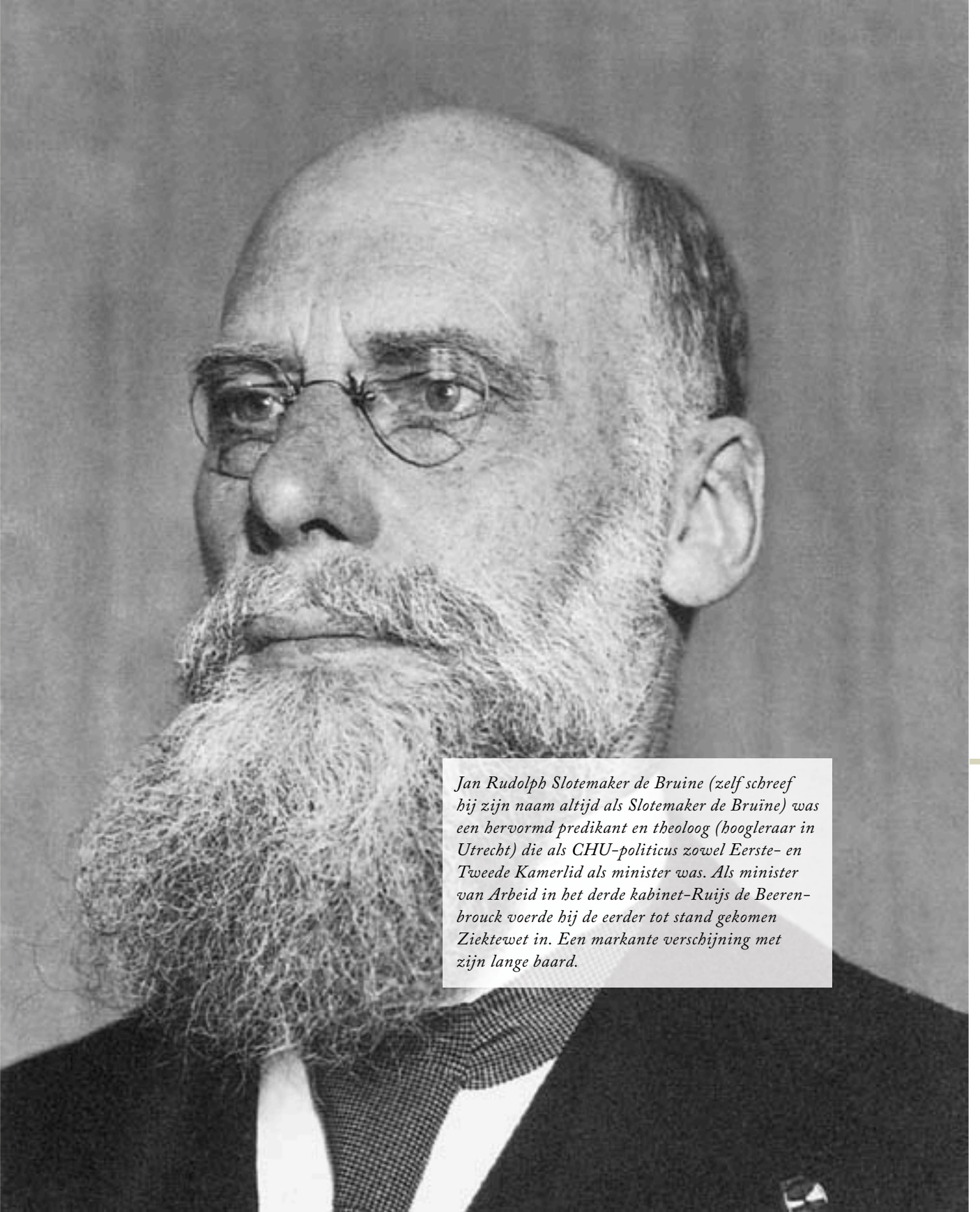


De oorspronkelijke luiken zijn nog steeds in gebruik om de temperatuur in het Maarten Maartenshuis te reguleren. SBI zorgt ervoor dat het Maarten Maartenshuis in goede conditie blijft.

GROEN LICHT

Groen licht voor de dieren
in het bos.

GROEN LICHT | *highlight* 30 van 50



Jan Rudolph Slotemaker de Bruine (zelf schreef hij zijn naam altijd als Slotemaker de Bruine) was een hervormd predikant en theoloog (hoogleraar in Utrecht) die als CHU-politicus zowel Eerste- en Tweede Kamerlid als minister was. Als minister van Arbeid in het derde kabinet-Ruijs de Beerenbrouck voerde hij de eerder tot stand gekomen Ziektewet in. Een markante verschijning met zijn lange baard.

Het Nieuwe Werken

Het Nieuwe Werken ontstaat eind jaren negentig als reactie op de 24-uurseconomie. Deze economische ontwikkeling blijkt onmogelijk te realiseren binnen de heersende kantoor- en samenwerkingsconcepten.

Er bestaat geen eenduidige definitie voor Het Nieuwe Werken. In grote lijnen komt het neer op plaats- en tijdonafhankelijk werken. Met passende technische ondersteuning en met als doel productiever (en dus efficiënter) te zijn. Je *gaat* niet meer naar je werk, je *doet* je werk.

De mens heeft zich in de afgelopen drie eeuwen getransformeerd van fabrieksarbeider, naar kantoormedewerker, naar informatiewerker.

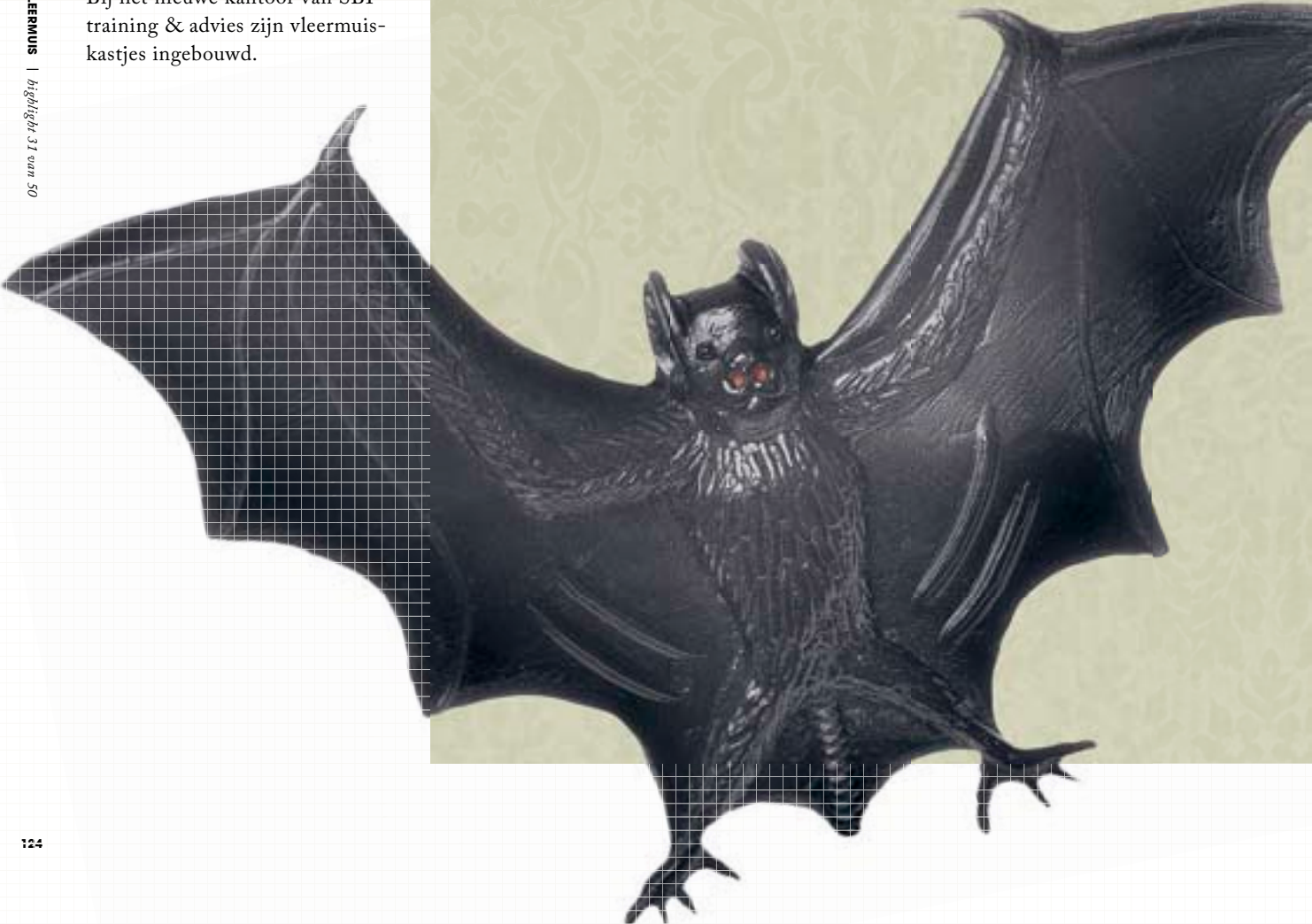
- De fabrieksarbeider. Rond 1700 ontstaan de eerste grote fabrieken. Medewerkers worden gezien als onderdeel van de productiemachine. Het vertrouwen in hen is klein en ze staan onder streng toezicht. De fabriek wordt zo efficiënt mogelijk ingericht en elke medewerker heeft meestal zijn eigen werkplek.
- De kantoormedewerker. Aan het begin van de twintigste eeuw worden kantoren ingericht als fabrieken. De kantoormedewerker is eigenlijk een fabrieksarbeider, met vaste tijden, een vaste plek en een vast programma. Alles draait om orde, regelmaat, en het nauwkeurig uitvoeren van voorgeschreven processen.
- De informatiewerker. Tegenwoordig zijn kantoren vaak nog (gedeeltelijk) ingericht voor kantoormedewerkers. Maar de informatiewerker van vandaag werkt heel anders: hij werkt thuis of onderweg, en niet met processen, maar in projecten. Het ouderwetse kantoor is ongeschikt voor de moderne informatiewerker.

Mensen gaan steeds meer zelf bepalen hoe, waar en wanneer ze werken. Uiteraard wél binnen de afspraken die ze hierover met hun werkgever hebben gemaakt. Als mensen de ruimte krijgen hun werk zelf in te richten, zou er sneller een goede balans tussen werk en privé ontstaan.

Het Nieuwe Werken is een andere manier van werken en samenwerken. Mensen en organisaties gaan flexibeler om met arbeidstijd en werkomgeving. Hierdoor voelen mensen zich prettiger. En wordt de organisatie productiever.

VLEERMUIS

Bij het nieuwe kantoor van SBI training & advies zijn vleermuis-kastjes ingebouwd.



VLEERMUIS | highlight 31 van 50

Werkomgeving en technologie

Tijd- en plaatsonafhankelijk werken vraagt om een flexibele werk-omgeving. Het kantoor wordt een ontmoetingsplek voor innovatie en samenwerking. In Het Nieuwe Werken maken organisaties gebruik van de laatste technologie voor (samen)werken en communiceren.

Waar het vooral om gaat is een omslag in denken over werk. Het is een verandering op vele fronten. Belangrijk uitgangspunt is dat er geen standaardaanpak of blauwdruk voor Het Nieuwe Werken bestaat. Er zijn allerlei manieren om de principes toe te passen en elk bedrijf doet het op zijn manier.



Flora en fauna op landgoed Zonheuvel, de herfst laat zich van zijn mooiste kant zien. Najaar 2010 schoten de paddenstoelen als... uit de grond.

LEERSTOEL

SBI en CNV hebben een leerstoel christelijk-sociaal denken aan de Vrije Universiteit van Amsterdam. De hoogleraar die deze leerstoel bekleedt is de heer J.J. van Dijk. De eerste hoogleraar op deze plek was Jan Peter Balkenende, van 1992 tot eind 2001.



Trouw blijven aan je wortels

Klanten aan het woord

Hans Bart is directeur van het Landelijk Steunpunt Vrijwilligers Palliatieve Terminale Zorg (VPTZ). De vereniging VPTZ Nederland staat jaarlijks zo'n 9000 mensen - en hun naasten - bij in hun laatste levensfase. De zorg is in handen van ruim 200 thuisorganisaties en hospices, met bijna 10.000 vrijwilligers en 450 coördinatoren. Opleiding en training zijn een voortdurend aandachtspunt.

“SBI verzorgt een groot deel van onze trainingen, zo'n 35 per jaar. We werken al vele jaren samen. De woorden die bij deze samenwerking passen zijn: betrokken, deskundig, verantwoordelijk en wederkerig. De trainers en hun manager René Vrieling komen een keer per jaar langs om bij te praten en mee te denken over de ontwikkelingen bij VPTZ. Dan bespreken we ook wat er aan de trainingen kan worden verbeterd. Zo gaat VPTZ uit van een minimaal evaluatiecijfer van een 8. Dat haalt SBI ruimschoots met een 8,35 voor de VPTZ-trainingen.

SBI durft ook zijn nek uit te steken. In 2010 hebben ze uit eigen middelen onze themadagen verzorgd. Vanuit het centrale thema 'De ontdekking' gingen de coördinatoren aan de slag met assertief denken en doen, gedragsbeïnvloeding, persoonlijke balans en praktisch leiding geven.

Dat noem ik maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Hoewel VPTZ sterk afhankelijk is van subsidieregelingen, ben ik positief over voortzetting van de samenwerking. Mijn toekomsttip? Blijf in maatschappelijke betrokkenheid en bevologenheid je sociale wortels opzoeken. Laat de zakelijke kant niet de boventoon voeren. SBI hoeft geen tweede Schouten & Nelissen te worden.”

Met plezier aan het werk

Wat zorgt voor werkplezier? Voor de een ligt het accent op een stevige uitdaging, voor de ander is het de samenwerking met anderen. En weer een ander heeft het nodig om te weten wat er van hem of haar wordt verwacht. Plezier beleven aan je werk is voor iedereen anders. Door de economische crisis staat het onderwerp volop in de aandacht. Als mensen het goed naar hun zin hebben, zijn ze productiever. En dat levert weer een positieve bijdrage aan de bedrijfsresultaten. Lieke van Manen verdiept zich voor SBI in het onderwerp. Ze is gecertificeerd trainer Happiness at Work.

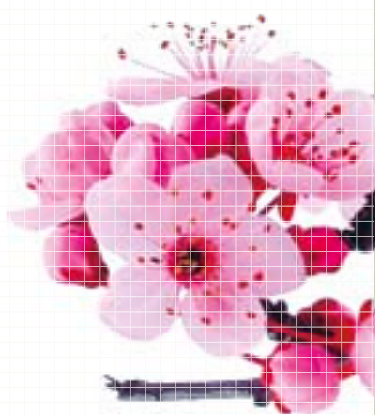
“Sinds 2009 ben ik programmamanager ‘Management en medewerkers’. Hier vallen de trainingen op het gebied van leiderschap en persoonlijke ontwikkeling onder. Een van de pijlers is werkplezier. Hoe verhoog je dat? Wat kun je er als manager en medewerker aan doen? We zetten een in Engeland ontwikkelde test in die het werkplezier daadwerkelijk meet. Daar komen concrete verbeterpunten uit voor individuen en teams waar we samen met de opdrachtgever aan werken.

Ik begeleid graag mensen die er plezier in hebben zichzelf te ontwikkelen. Die bereid zijn kritisch naar zichzelf en hun baan te kijken. Die stappen durven maken om verder te komen. Mijn eigen werkplezier zit ‘m vooral in het samen met collega’s aan een doel werken. Of het nu een nieuw product of een ingewikkelde offerte is, ik krijg er energie van.”

Op landgoed Zonheuvel staan veel oude bomen. Met deze boom-met-gezicht kun je bijna een praatje maken. Op het landgoed is een wandelroute uitgezet langs enkele ‘levensbomen’. De oude Kelten beweerden dat je karakter wordt bepaald door de boom die in je geboorteperiode heerst. Levensloop, gedrag en persoonlijkheid zouden sterk worden bepaald door de eigenschappen van je levensboom.

HERDENKEN

Na het veel te jong overlijden van Kees Ruitenbeek, een SBI-medewerker die zich hard maakte voor de begeleiding van de vakbond WEP Zuid-Afrika, een van de maatschappelijke projecten van SBI, werd een boom geplant. De jaarlijkse bloei is een mooie symboliek van volharding en ontwikkeling.



OR advieslijn helpt bij brandende vragen

Ondernemingsraden met brandende vragen kunnen sinds dertien jaar terecht bij de OR advieslijn SBI®. De beldienst - de eerste 30 minuten zijn gratis - is geen overbodige luxe. Anno 2010 krijgt het service- en informatiepunt jaarlijks wel 2500 vragen over onder meer de WOR, fusies, reorganisaties en juridische kwesties.

In de jaren negentig krijgen SBI-trainers steeds vaker onverwachte telefoontjes. Op lastige vragen moeten ze het antwoord geregeld schuldig blijven. De tijd staat niet stil, de complexiteit in de wereld van medezeggenschap en wetgeving neemt almaar toe. Aan de andere kant van de lijn volgt dan een diepe zucht, afkomstig van een naar advies of uitleg hunkerend OR-lid.

Om klanten als deze van dienst te zijn en tegelijkertijd trainers en adviseurs van SBI te ontlasten, wordt in 1997 de OR advieslijn in het leven geroepen. Ook niet-klanten van SBI zijn welkom. Het idee is van George Knottnerus en Adriaan Bouwmeester.

Consulenten van de OR advieslijn verbreiden hun kennis ook door publicaties. Zo verschijnt in 2000 het modellenboek 'Inzicht in de praktijk van het OR-werk', vier jaar later omgezet in cd-rom. En in 2010 komt er een vervolg: 'Inzicht in de OR Praktijkboek'. Ook verrichten de consulenten betaald advieswerk en acquisitie voor adviestrajecten en trainingen.

In dertien jaar groeit de OR advieslijn SBI (0343-47 34 73) zo uit tot een begrip.

Rekening houden met specifieke wensen

Klanten aan het woord

Bakker & Schnabel bemiddelt in accommodaties voor vergaderingen, trainingen en conferenties. De klanten komen met name uit de hoek van grote trainingsbureaus als Bureau Zuidema en FNV Formaat. Bakker & Schnabel, waarvan Henk Bakker oprichter is, werkt samen met zo'n 150 accommodaties. De kracht van Zonheuvel is in zijn ogen klantgerichtheid, het rekening houden met specifieke wensen. Sinds 2009 houdt Bakker & Schnabel ook kantoor op het landgoed in Doorn.

“De relatie met Zonheuvel ontstond al in de tijd dat ik verantwoordelijk was voor conferentiecentrum Kerk en Wereld in Driebergen. Toen ik in 1996 met mijn bureau begon, nam ik groepen allochtonen mee naar Zonheuvel. Mijn voormalige werkgever vond dat een gedoe met het halal eten. Bij Zonheuvel kwam er toen gewoon een Turkse kok koken.

Naast mijn werk ben ik voorzitter van Harten Twee, de patiëntenvereniging voor mensen die een hart- of longtransplantatie hebben ondergaan of daarvoor op de wachtlijst staan. De bijeenkomsten van de vereniging vinden plaats in Zonheuvel. Laatst zou ik met een groep op de eerste verdieping van het Maarten Maartenshuis zitten en daar is geen lift. Dan informeren de mensen van Zonheuvel uit zichzelf van tevoren of dat geen probleem is. Mensen op de wachtlijst zijn vaak ernstig ziek en zitten in een rolstoel of hebben extra zuurstof nodig. Voor hen is een lunchbuffet soms lastig, dus wordt ervoor gezorgd dat het eten en drinken op tafel staat.

Pluspunten van Zonheuvel zijn natuurlijk ook dat het prachtig ligt en dat de zalen goed zijn. En de nieuwe kamers zullen een aanwinst zijn. Zonheuvel heeft een enthousiast team. Ze zijn goed bezig.”

Resultaat: werk naar resultaat en succes

Variatie: varieer je werkzaamheden

Sturen: richt de uitvoering van je werk zoveel mogelijk zelf in

Complimenten: geef en ontvang bedankjes en complimenten

Talent: pas jouw bijzondere talenten toe

Uitdaging: creëer uitdaging bij de toepassing van je bijzondere talenten

Verwachting: zorg dat je weet wat er van je wordt verwacht

Belangrijk: zorg dat je weet waarom je werk belangrijk is

Optimisme: denk optimistisch

Maatjes: maak maatjes op je werk

Zichtbaar: voel jezelf gezien en gehoord

Leidinggevende: ken de kwaliteiten van je leidinggevende

Feedback: vraag en geef feedback aan de mensen met wie je werkt

TIPS

Tips voor meer werkplezier.



Het terras is voorzien van duurzame houten zitplaatsen, gemaakt door de sociale werkplaats 'Presikhaaf' in Arnhem. Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen gaan hand in hand.

“Het is hier de hele dag communiceren, communiceren, communiceren. We zijn het eerste aanspreekpunt voor de gasten en collega's”

Kim

*Rhododendrons en hortensia's
kleuren de tuinen van landgoed
Zonheuvel.*

Een persoonlijke band

Vijftig jaar SBI, dat is een bijzondere felicitatie waard. Het staat voor 50 jaar maatschappelijk ondernemen op het terrein van het christelijk-sociaal gedachtegoed. Alle handelen, ook maatschappelijk handelen, wordt bepaald, gestuurd en gekleurd door levensbeschouwelijke opvattingen. Daarin ligt de meerwaarde van SBI; in het adviseren, begeleiden en trainen van mensen en organisaties vanuit een christelijk-sociale visie op mens en samenleving, mensen bepalen bij de implicaties van die visie, en het bevorderen en ondersteunen van projecten en activiteiten die vanuit die visie van belang zijn.



Een oud-minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft uiteraard een bijzondere relatie met SBI als instituut dat de naam draagt van de eerste minister van Sociale Zaken: prof. dr. J. R. Slotemaker de Bruïne. Een man met vele verdiensten voor het christelijk-sociaal denken en voor organisaties op dat gebied. SBI biedt een aan deze tijd aangepaste invulling van zijn gedachten en uitgangspunten.

Zelf heb ik een meer persoonlijke band met SBI, omdat het instituut vanaf de jaren negentig de doorstart van het Christelijk-Sociaal Congres in de vorm van de huidige stichting met die naam heeft begeleid en ondersteund. SBI huisvest ook jaarlijks de bijeenkomst van het Christelijk-Sociaal Congres en draagt door de faciliteiten, de ambiance maar vooral ook door de betrokkenheid bij aan het groeiend succes daarvan.

SBI is bij uitstek een maatschappelijke onderneming die in deze tijd bijdraagt aan de ontwikkeling, invulling en vormgeving van het christelijk-sociaal denken en handelen. Als zodanig is het een niet meer weg te denken factor van binding daarin. Daarom spreek ik bij het 50-jarig jubileum de hoop, de wens en de voorspelling uit, dat SBI nog vele vruchtbare jaren beschoren zullen zijn.

Piet Hein Donner

*Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Oud-voorzitter Christelijk-Sociaal Congres*

Je bent jong en je wilt wat

Je bent jong en je wilt wat. Een kadertraining volgen omdat je afdelingssecretaris werd van de BCPIN Rotterdam. Dat mocht bij SBI. Een houten barak was de slaapzaal. Maar wat werd er veel geleerd, getraind en aan maatschappelijk inzicht gedeeld. De basis voor het vakbondswerk werd gelegd en ook een lange verbinding met SBI.

Werken vanuit een mens- en maatschappijopvatting was en is cruciaal. Voor de samenleving en voor SBI. Een voorbeeld. Er werd een kadertraining op zondag gegeven. Zondag? SBI? Jawel, dit bleek de enige mogelijkheid voor kaderleden van de homo-emancipatiebeweging om tijd vrij te maken zonder verkeerde en vervelende vragen op het werk. Roldoorbrekend en grensverleggend, juist voor mensen die dat extra nodig hebben.

Toekomst? Volop! Juist het kerndomein van SBI (arbeidsverhoudingen en medezeggenschap) vraagt om veranderingen en nieuwe inzichten. Dat kan SBI als geen ander. Gelukkig zijn de resultaten uit het verleden ook een garantie voor de toekomst.

Anton Westerlaken
Lid Raad van Bestuur Erasmus MC
Oud-voorzitter Raad van Commissarissen SBI



SBI BOEKEN

Ook SBI training & advies heeft duurzaamheid in het assortiment. Zo schreef Wim Oolbekkink in 2010 dit boek over MVO en de rol van de OR. Bert de Velde Harsenhorst blikt vooruit op nieuwe vormen van medezeggenschap.

Prachtige oude boom en fonteintje op de binnenplaats van hotel Zonheuvel.

Medevormgevers van de samenleving

SBI is niet zomaar een scholings- en vormingsinstituut. Het is een organisatie die geworteld is in de stevige en rijke traditie van het christelijk-sociaal denken. Alle kennis en alle uitingen vanuit deze traditie die zijn overgedragen aan deelnemers aan de SBI-programma's hebben er toe bijgedragen dat Nederland is wat het nu is: een prachtig land waarop we trots mogen zijn. Welvarend, sociaal sterk en beschermend ten opzichte van het kwetsbare.

Gedurende mijn 25 jarige betrokkenheid bij het CNV heb ik mogen ervaren hoe SBI vorm geeft aan de Nederlandse medezeggenschap, hoe het kader van het CNV wordt gevormd, hoe maatschappelijke betrokkenheid zich manifesteert, hoe vakbondsbestuurders worden klaargestoomd voor hun werk in de samenleving. Er is onwaarschijnlijk veel goed werk gedaan. Wat zou de oprichter van instituut Slotemaker de Bruïne glimmen van trots als hij de opbrengst van zijn inspanningen zou kunnen zien.



Zelf denk ik het meest enthousiast terug aan mijn eigen Kaderschool. Drie jaar lang intensief aan de slag met een select gezelschap vakbondsbestuurders, waar idealen werden verkend, waarin we probeerden medevormgevers van de samenleving te zijn. Ideologisch werden we toegerust door de grote denkers van de samenleving om ons werk in de samenleving te kunnen doen.

SBI gaf vorm aan dit programma en maakte daarmee de verbondenheid met de christelijk-sociale beweging expliciet.

Een felicitatie is vanzelfsprekend op zijn plek, maar nog veel meer de bemoediging om in de komende decennia medevormgever van diezelfde traditie te blijven. Eigentijds, maar passend binnen de waarden van weleer.

*Doekle Terpstra
Oud-voorzitter Raad van Commissarissen SBI*

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en duurzaam ondernemen of duurzaamheid zijn termen die vaak door elkaar worden gebruikt. In international verband wordt de term Corporate Social Responsibility (CSR) gehanteerd. Het begrip duurzaam ondernemen heeft van oorsprong het milieu als achtergrond waarbij het in de eerste plaats ging om reductie van CO₂, vermindering van schadelijke stoffen in het productieproces en zoeken naar alternatieve bronnen van energie. De term maatschappelijk verantwoord ondernemen heeft een sociale achtergrond met als kernwoorden: eerlijke handel, gelijke rechten en een transparante bedrijfsvoering.

Het invloedrijke VN-rapport ‘Our Common Future’ van de commissie Brundtland (uit 1987) hanteert een definitie voor duurzaam ondernemen/MVO die sindsdien leidend is in de literatuur. Maatschappelijk verantwoord ondernemen is ‘de uitdaging van bedrijven om te voldoen aan de behoeften van de huidige generaties zonder daarbij de mogelijkheden van de toekomstige generaties om ook in hun behoeften te voorzien, teniet te doen’. Achter deze definitie schuilen de woorden duurzaam en duurzaamheid. Het gaat hierbij in eerste instantie over het verbruik van energie. Als we op de huidige voet doorgaan, kunnen we niet lang meer in onze energiebehoefte voorzien. Deskundigen rekenen ons voor dat de voorraad fossiele brandstof tegen het einde van deze eeuw voor het grootste deel is uitgeput. Dat is niet duurzaam.

Duurzaamheid heeft tevens betrekking op de arbeidsomstandigheden en de manier waarop mensen met elkaar omgaan. Wanneer dat niet goed is, duurt het niet lang of mensen haken af of worden ziek. En, last but not least, duurzaamheid heeft alles te maken met de financiële gezondheid van organisaties. Wanneer die niet in orde is, gaan bedrijven failliet en houden organisaties op te bestaan.

Uiteraard is SBI lid van MVO Nederland, een platform voor bedrijven die kennis bundelen.



EREDOCTORAAT

Maarten Maartens maakte vooral furore in Groot-Brittannië, waar hij regelmatig kwam. Hij maakte actief deel uit van de literaire wereld en kreeg goede kritieken, onder meer van Thomas Hardy (die hij bewonderde), George Bernard Shaw en Virginia Woolf. Hij kende vele Engelse schrijvers persoonlijk en correspondeerde met hen. In 1905 ontving hij een eredoctoraat aan de universiteit van Aberdeen, samen met Thomas Hardy.

CHOCOLADE

Om gasten extra te verwennen is er in het Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel een heerlijk snoepbuffet.



CHOCOLADE | hightlight 37 van 50

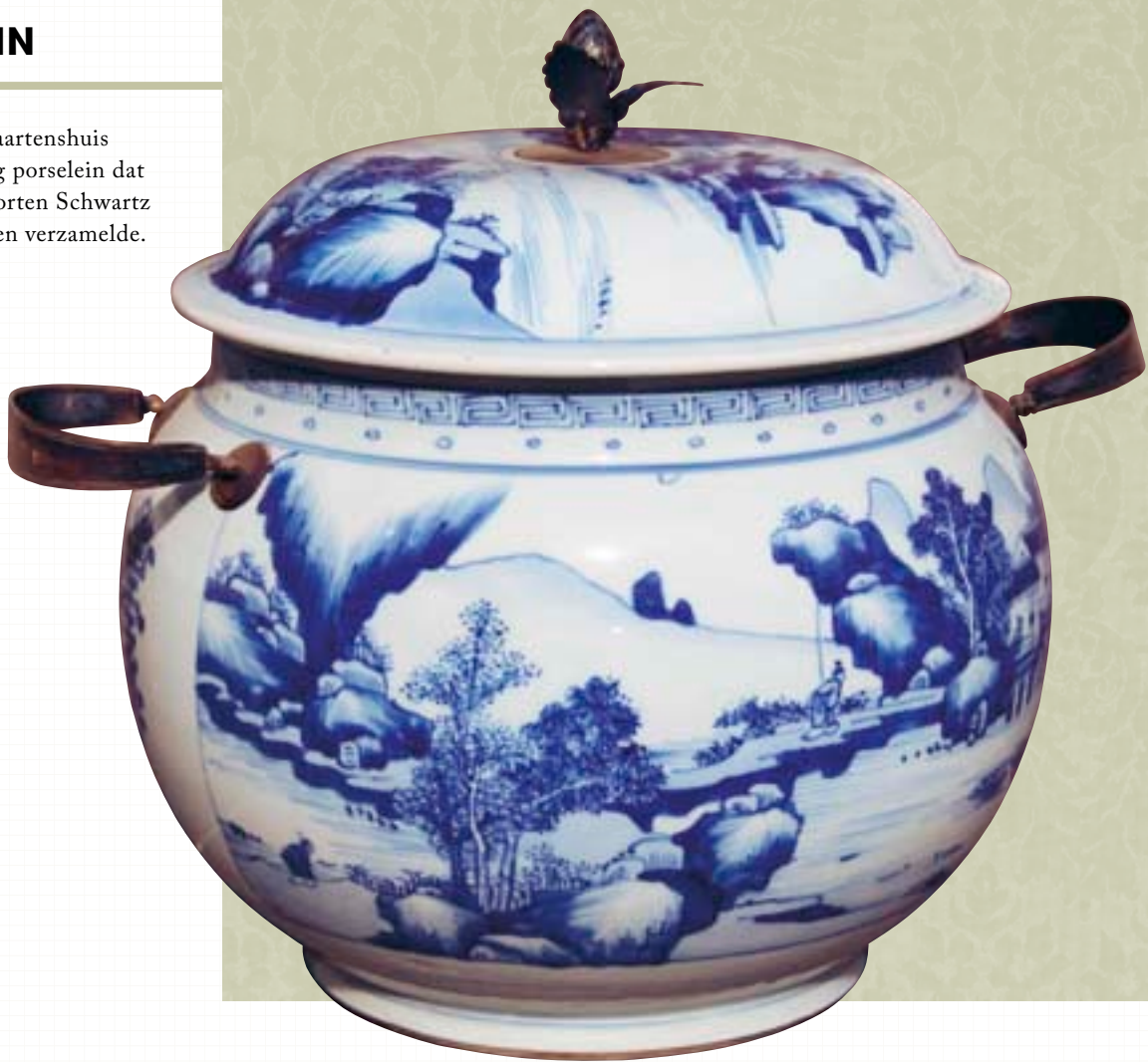


Michiel Kranendonk, schilder en nazaat van Maarten Maartens, schildert het huis van zijn voorvader.

SCHILDER | foto 38 van 50

PORSELEIN

Het Maarten Maartenshuis herbergt prachtig porselein dat Joost van der Poorten Schwartz door de jaren heen verzamelde.



Oefening baart kunst

Soms moet je door de ogen van buitenlanders kijken om te zien dat je iets bijzonders hebt. We zijn hartstikke rijk. En we hebben een paar goede gewoonten. Overleggen hoort daarbij.

Wij vechten elkaar niet de tent uit. Wij steken elkaar niet kapot. Maar wij drinken koffie, desnoods tot we er buikpijn van krijgen.

Het is een misverstand dat dit alles vanzelf spreekt. Als dat zo was, dan zou het Nederlandse model niet bijzonder zijn. Maar het is een huzarenstukje dat wij de grootste tegenstellingen aan één tafel krijgen. Aan de overkant van de tafel zit niet de klassenvijand, maar een potentiële bondgenoot, die het hoogstens nog even niet begrijpt.

Een ander misverstand is dat dat harmonieus gaat. Onzin natuurlijk. Gezelligheid is niet de norm. Daarvoor zijn de belangen te groot en te verschillend. En als het hoog oploopt beseft ook niet iedereen dat je straks weer met elkaar verder moet.

Een derde misverstand is dat dat lukt zonder oefenen. De aandacht voor de topsporters aan de Bezuidenhoutseweg is begrijpelijk. Maar wie de polder wil zien groeien, moet naar andere oorden. SBI was voor mij een plek waar ik regelmatig ontdekte dat de idealen aan de overkant van de tafel niet zo heel anders zijn dan bij mezelf. In Doorn leren mensen uit allerlei arbeidsorganisaties de moeilijke vaardigheden die nodig zijn voor succesvol overleg. Doelen bepalen en vasthouden. Je eigen belangen kennen en zoeken naar wat je kan verbinden. Oefening baart kunst.

Het zijn precies de vaardigheden die Nederland anno nu zo vreselijk nodig heeft. Aan een plek als SBI zal nog jaren behoefte bestaan.



*René Paas
Voorzitter Divosa
Oud-voorzitter Raad van Commisarissen SBI*

DIGIBORD

In 2010 werden alle zalen in Zonheuvel voorzien van beamers, er loopt nu weer een pilot met een digibord. Hoewel, er gaat eigenlijk niets boven een ouderwets schoolbord met een pijpje krijt...



Een training in het Koetshuis behorende bij het Maarten Maartenshuis; gasten worden extra geïnspireerd door dit mooie pand, bovendien is alles aanwezig voor een succesvolle bijeenkomst.

EERSTE STEEN

In 2010 keerde het trainings-
bedrijf terug op het oude nest,
na een paar jaar in Leusden
gehuisvest te zijn geweest.
Nu spelen onze trainers weer
meer 'thuiswedstrijden'.



*Een mooie plek voor bezinning,
wat ruimte om even tot jezelf
te komen.*

LOCATIE

Aandachtspunten om een goede locatie te selecteren.

Is de locatie goed bereikbaar met eigen vervoer en met openbaar vervoer?

Komt de uitstraling overeen met het doel van de bijeenkomst?

Is de locatie centraal gelegen in het land?

Is er een vast aanspreekpunt tijdens de voorbereiding en op de dag zelf?

Zijn de zalen voorzien van daglicht en ruim genoeg voor het aantal deelnemers?

Zijn de AV-apparatuur en internetvoorzieningen state of the art?

Zijn er mogelijkheden voor ontspanning?

Bezoek de locatie persoonlijk alvorens een definitieve beslissing te nemen.

Beschouwt de locatie zich als een partner?

Is de catering flexibel en onderscheidend?

SBI training & advies: een kijkje in de keuken

De kernactiviteit van SBI is adviseren, begeleiden en (op maat) trainen van ondernemingsraden. Zowel individuele medewerkers als groepen. Ondernemingsraad, management en medewerkers krijgen zo de ruimte om zich verder te ontwikkelen. Hoe kunnen nieuw verkregen inzichten worden ingezet om effectiever én plezieriger te werken? Een kijkje in de keuken van SBI training & advies.

SBI training & advies is verdeeld over vijf branches:

- Industrie, bouw & transport
- Zakelijke dienstverlening & handel
- Zorg & welzijn
- Overheid & onderwijs
- Organisatieadvies

Een greep uit de thema's voor een maatwerktraining:

Gericht op ondernemingsraden

- Wat kan en mag een OR?
- Profilering naar de achterban
- Samenwerken binnen de OR
- Financieel beleid
- Beleid en strategie
- Visie op de rol van de OR
- Keuze van speerpunten
- Vergaderen en besluitvorming
- Samenwerken met uw bestuurder
- Overtuigen en onderhandelen
- Organisatie van het OR-werk
- Reorganisatie en fusie
- HRM-beleid
- Arbo, verzuim en reïntegratie

Gericht op leiderschap

- Persoonlijke effectiviteit
- Leidinggeven
- Gedrag en cultuur

Een greep uit de open trainingen:

- Aan de slag in de OR (voor nieuwe OR-leden)
- Basistraining voor voorzitter en secretaris
- De PR van uw OR (gericht op de achterban)
- Leren presenteren (persoonlijke effectiviteit)
- Creatief denken (persoonlijke effectiviteit)
- Meer invloed op het arbobeleid
- Het Nieuwe Werken (personeelsbeleid)
- Doorzie de financiële stukken (financieel beleid en strategie)
- Bestuurder en medezeggenschap

Naast trainingen biedt SBI coaching (van individuen en teams) en organisatieadvies. Om mee te denken met een OR-voorzitter of secretaris. Of om te adviseren bij complexe vraagstukken op het gebied van fusie, reorganisatie, medezeggenschapsstructuur, arbeidsvoorwaarden of financiën. SBI stelt zich op als partner voor de hele organisatie. Een persoonsgerichte aanpak waardoor medezeggenschap de organisatie verrijkt en de werkrelaties verbetert.



De afvalbakken op het terrein van landgoed Zonheuvel zijn gemaakt van gerecycled plastic.

IN DE PERS

SBI en landgoed Zonheuvel komen geregeld in de pers.



“SBI is een mooi menselijk bedrijf, maatschappelijk betrokken, waar we werken met prachtige ‘producten’: een trainingsbedrijf en een hotel conferentiecentrum op een schitterend landgoed”

Sacha



Het landgoed leent zich uitstekend voor outdoor-activiteiten. Samen een brug bouwen met alleen wat houten palen en touw zorgt voor verbinding in een team en vertrouwen in elkaars sterke punten.

Verbondenheid

SBI bestaat 50 jaar. Gefeliciteerd! Voor onze gemeente heeft het Hotel Conferentiecentrum een bijzondere betekenis; in de aanloop naar de totstandkoming van de nieuwe gemeente Utrechtse Heuvelrug werden hier vele besprekingen georganiseerd.

Persoonlijk bewaar ik een zeer speciale herinnering aan deze prachtige locatie. Hier ben ik namelijk op 1 september 2006 geïnstalleerd als burgemeester van deze gemeente. Tijdens mijn installatie kreeg ik van onze toenmalige gemeentesecretaris een miniatuurtandem. Een prachtig cadeau dat samenwerking symboliseert.

Het jubileumthema van het trainingsbedrijf en het conferentiecentrum is: 'SBI verbindt'. Het klinkt mij als muziek in de oren. Als gemeente streven ook wij naar verbondenheid met en tussen onze inwoners.

Frits Naafs

Burgemeester gemeente Utrechtse Heuvelrug



Excelleren vanuit authenticiteit

Klanten aan het woord

In 2004 richt Jan Korver Samadhi op, een trainingsbureau dat mensen helpt excelleren vanuit authenticiteit. Directeuren, managers en salesmensen leren werken vanuit hun sterke kanten, want alleen ‘platte’ vaardigheden aanleren heeft volgens Korver geen zin. Omdat hij op zoek is naar een centraal gelegen locatie voor open trainingen, komt hij onder andere op Zonheuvel uit. In eerste instantie via Google.

De naam Samadhi komt uit het zenboeddhisme – Korver is ook zenleraar – en betekent inzicht. Of beter: het moment waarop je tot inzicht komt. Onderweg naar Zonheuvel raakt hij al overtuigd van de locatie: die prachtige door bomen omzoomde weg vanaf de A12, die vogels, die stilte op het terrein, die mooie, ruime zalen in het Koetshuis, die ontvangst door de mensen van Zonheuvel. Hij is meteen om.

“Wat mij zo bevalt is de rust en de sfeer in het Koetshuis, de goede akoestiek in de zalen. Ook het restaurant is prima, het buffet met een gevarieerde keuze aan eten en drinken. De waarde die Samadhi en Zonheuvel met elkaar delen is persoonlijke aandacht, zorgzaamheid. Altijd als ik hier ben komt directeur Ralph Klaare even een hand geven. Of die keer dat er een mandje met verse broodjes, jus, yoghurt en fruit klaar stond, toen ik onverwacht weg moest. Ik ken ook wel andere verhalen over conferentieoord. Bijvoorbeeld dat er één alleen de Green Key had behaald om in aanmerking te blijven komen voor opdrachten bij overheidsorganisaties. Dat is dus niet de authenticiteit waar ik voor sta.”



WANDELEN

Gasten van Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel kunnen tijdens hun verblijf genieten van verschillende wandelroutes; ook een hardlooprouten is aanwezig.

*Deze matten zorgen voor een
betere waterhuishouding op de
paden van het landgoed.*



PICKNICK

Gasten van Hotel Conferentie-
centrum Zonheuvel kunnen
er tussen de middag ook voor
kiezen om een picknickmand
te laten samenstellen, zodat zij
in de vrije natuur van hun lunch
kunnen genieten.

ONTMOETING

Kees Blokland, werkzaam als hoofd P&O tot medio 2010 bij de NS en tevens dichter, maakte speciaal voor 50 jaar SBI dit gedicht.

daar heb ik haar
 ontmoet ze luisterde
 ze zei mijn woorden
 anders en vrij
 daar heb ik hem
 begrepen hij sprak
 Zomaar zonder
 zwaarte en belang
 daar hebben we samen
 de stilte onderzocht
 de ruimte ontdekt
 achter onze argumenten
 daar is een ander
 venster op de wereld
 de belofte van een verbond
 samen duurzaam onthecht
 daar heb ik hem tegengesproken
 hij lachte hij vertelde
 het verhaal boven zijn
 strijdbare standpunt
 daar heb ik haar gevraagd
 ze heeft het geheim
 niet verborgen ze schonk
 haar gedachten haar eenvoud
 daar hebben we betekenis
 gevonden en bevestigd
 samen een steen
 in de rivier gelegd

Duurzame arbeidsrelaties en leeftijdbewust personeelsbeleid

Nederland vergrijst en ontgroent. In 2020 is een op de vijf Nederlanders 65 jaar of ouder. Mensen moeten langer doorwerken en het zal steeds moeilijker worden jonge werknemers aan te trekken. Daarnaast zijn er andere ontwikkelingen van invloed op de arbeidsmarkt. Meer taakcombineerders (het traditionele kostwinnersmodel is op zijn retour), veranderende behoeften in individuele levenslopen en levensfasen, gewenste flexibiliteit in arbeidsverhoudingen door werknemers en werkgevers. Kwaliteit van leven staat vaker voorop, werk gaat een minder primaire plek innemen. Organisaties spelen hier op in door middel van een leeftijdbewust personeelsbeleid.

Een leeftijdbewust personeelsbeleid richt zich op duurzame en optimale inzetbaarheid van alle medewerkers binnen de organisatie. Door rekening te houden met hun actuele levensfase en de daarbij behorende specifieke kenmerken, talenten en behoeften. Hierbij is kennis over generaties, levensfasen, loopbanen, trends en maatschappelijke (demografische) ontwikkelingen noodzakelijk. Grofweg zijn er nu vier generaties die een rol (gaan) spelen in het arbeidsproces:

- Generatie W (1940-1955): babyboomers (protestgeneratie, eigenwijsheid)
- Generatie X (1955-1970): harde werkers (aanpassen, commitment)
- Generatie Y (1970-1985): toepassers (concrete resultaten, persoonlijke ontwikkeling)
- Generatie Z (1985-1990/2000): Einstein/screenagers (uitnuten, zelfontplooiing, authenticiteit, online)

Het creëren van duurzame arbeidsrelaties vraagt om maatwerk. Ieder mens is immers uniek, ook al behoort hij tot een bepaalde generatie. Het is de kunst de doelstellingen en strategie van de organisatie optimaal te koppelen aan de doelstellingen en talenten van de medewerkers. Maatwerk betekent overigens niet dat aan alle wensen van elke individuele medewerker kan worden voldaan. Er is altijd sprake van aanpassing aan elkaar. Voor de organisatie zullen aansluiting op de markt/klant en economische motieven voorop blijven staan.

Maatschappelijke projecten en wintercolleges

SBI levert regelmatig een bijdrage aan projecten met een maatschappelijke betekenis. Zo ondersteunt SBI het Workers' Education Project (WEP) in Zuid-Afrika, de Leerstoel Christelijk-Sociaal Denken en het Christelijk-Sociaal Congres. Ook worden ieder jaar wintercolleges georganiseerd over actuele maatschappelijke onderwerpen. Verder werkt SBI samen met het Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) aan bijzondere seminars over arbeidsverhoudingen. Deze projecten hebben een duidelijk meerjarenkarakter.

Op eenmalige basis heeft SBI projecten ondersteund als: CSJC (Christelijk-Sociaal Jongeren Congres), Gids Netwerk, Christelijk Letteren Festival, Stichting Turkse Ouders, Verlies en Rouw op de werkvloer, kaderwerk voor het Rode Kruis en de Stichting Timon en Leidinggeven voor de Vrijwilligers Palliatieve Terminale Zorg (VPTZ). Ook zijn diverse maatschappelijke projecten opgepakt in samenwerking met stichtingen en verenigingen zoals Matchpoint, Present, NVBS (Nederlandse Vereniging voor Blinden en Slechthorenden) en andere.

De activiteiten vinden plaats binnen of buiten SBI, door of met SBI-medewerkers. Zonder personele en materiële ondersteuning door SBI zouden deze projecten niet of moeilijk te realiseren zijn.

Wintercolleges

Sinds 2006 organiseert SBI jaarlijks één of meer wintercolleges op landgoed Zonheuvel in Doorn. Inspirerende bijeenkomsten waar gerenommeerde sprekers een voordracht houden over de relatie werk en zingeving, voor relaties, klanten en medewerkers. Aan de hand van de voordrachten vinden groepsdiscussies plaats.

Thema's in de afgelopen jaren waren:

- Het christelijk-sociaal gedachtegoed en de consequenties voor ons handelen
- Persoonlijk leiderschap: wat me bezielt
- Hoe breng je spirit in het werk? Handvatten uit spirituele tradities
- Wat beweegt medewerkers? De essentie van personeelsbeleid
- Wat worden we wijzer van de crisis? Op zoek naar een nieuwe koers

Voor 2011 staat het volgende onderwerp gepland: Kwaliteit van de arbeidsrelaties.

De wintercolleges worden georganiseerd in samenwerking met VNO-NCW, CNV en het Christelijk-Sociaal Congres.

SBI steunt per jaar via projecten zo'n twaalf goede doelen met een maatschappelijke relevantie. Bijvoorbeeld het project SBI en CNV Internationaal met Consawu (een confederatie van vakbonden) en de vakbond WEP. Dit project in Zuid-Afrika wordt elk jaar uitgevoerd ter versterking van de arbeidsverhoudingen in Zuid-Afrika, vooral gericht op scholing en het organiseren van werkconferenties. Jan Ekke Wigboldus, trainer/adviseur van SBI training & advies, heeft zich samen met talrijke collega's intensief ingezet voor dit project.

samenwerkt ➔ 2011



SBI training & advies 1961-2011
50

TRAININGS- AANBOD 2011

In de jaarlijks vernieuwde brochure van SBI training & advies worden de vele trainingen die mogelijk zijn weergegeven.

Medezeggenschap in ontwikkeling

Medezeggenschap is een oer-Hollands fenomeen. Al vanaf de Gouden Eeuw bestaat het verschijnsel dat medewerkers meepraten over de omstandigheden waaronder zij hun arbeid verrichten. Het VOC begon in die tijd met een scheepsraad waarin schepelingen door de bevelvoerder werden geconsulteerd over het aandoen van een noodhaven of het laten stranden van een schip.

De huidige Wet op de ondernemingsraden (WOR) combineert het belang van de onderneming én het welzijn van het personeel. Medezeggenschap komt op twee manieren voor:

- de vertegenwoordigende, formele medezeggenschap
- de directe, informele medezeggenschap

De vertegenwoordigende medezeggenschap gaat bijvoorbeeld via de vakbonden of de ondernemingsraad. Namens de leden gaat een vertegenwoordiger van de vakbond of een OR-lid namens de medewerkers in gesprek met de bedrijfsleiding.

De directe medezeggenschap gaat over medewerkers die met hun leidinggevende direct in gesprek gaan over de werkzaamheden op de afdeling, hun taken en de verwachtingen van elkaar om de klus te klaren. Het moderne werkoverleg is hier een voorbeeld van.

De balans na 60 jaar WOR

Na zestig jaar ondernemingsraad kan de balans worden opgemaakt. Op basis van ontwikkelingen en analyses van onderzoekers én een aantal jaren training geven aan ondernemingsraden kunnen we zowel positieve als negatieve conclusies trekken.

Positief:

- Het belang van medezeggenschap en de ondernemingsraad wordt door werkgevers, werknemers, overheid en vakbonden onderkend en erkend.
- Het is voor iedereen duidelijk dat de ondernemingsraad niet te vreemden rechten heeft op het gebied van informatieverstrekking, de economische en organisatorische ontwikkeling van de organisatie en de vormgeving van het personeelsbeleid.

- De WOR is een brede en ruime wetgeving. De OR mag over alles meepraten en over alles een initiatief voorstel lanceren. De wet geeft de OR de mogelijkheid om op alle terreinen van de onderneming een blik te werpen en zich te laten informeren.

Negatief:

- Het is opvallend dat er nog veel organisaties zijn die geen ondernemingsraad hebben (zo'n dertig procent).
- Vooral veel bestuurders ervaren de ondernemingsraad als een remmend instituut.
- De WOR met de bijpassende jurisprudentie is een relatief ingewikkelde wet. Het kost menig OR-lid nogal wat studietijd om zich de wet eigen te maken.
- Ondernemingsraden klagen erover dat zij nog steeds weinig invloed hebben op de ondernemingsstrategie.
- Nog steeds lijkt de ondernemingsraad geïsoleerd te staan ten opzichte van zijn achterban. Werknemers vinden het goed dat er een OR is, maar zij zijn nog onvoldoende bereid zich kandidaat te stellen. OR-leden klagen er over dat hun collega's niet erg betrokken zijn bij het werk dat zij doen.

Verskillende vormen van medezeggenschap afhankelijk van type organisatie

Wanneer de onderzoekers gelijk hebben, ligt er een verband tussen organisatieontwikkeling en de ontwikkeling van de medezeggenschap in de brede zin van het woord.

- In bureaucratische organisaties gedijt de formele invloed van de vakbonden en de formele OR. Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden dragen een collectief karakter.
- Ondernemingen met oog voor kwaliteit en flexibiliteit geven meer ruimte aan werkoverleg, teams en projecten waarin medewerkers participeren. In deze organisaties staat de marktbenadering centraal. Arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden zijn in deze ondernemingen meer gericht op het individu. Zij worden ook meer door marktmechanisme gedomineerd.
- In de creatieve onderneming waar veel oog is voor integrale medezeggenschap, zullen arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden vooral gericht zijn op groepen of is er sprake van maatwerk passend bij de persoon van de werknemer.

Uitdagingen voor de toekomst

Alle veranderingen die zich vandaag voordoen, stellen vragen aan het management van organisaties en dus aan de medezeggenschap. Wil met name de ondernemingsraad een positie houden in de organisatie van morgen, dan zal men een antwoord moeten vinden op deze ontwikkelingen. Hieronder een aantal van de belangrijkste uitdagingen:

- Minder invloed van de vakbonden en een teruglopende organisatiegraad geeft ruimte aan de OR om mee te praten over arbeidsvoorwaarden.
- De OR heeft een brede taak; dit draagt het gevaar van versnippering met zich mee.
- Organisaties en processen binnen organisaties worden complexer. De hoeveelheid vraagstukken waarover de OR kan meepraten en meebeslissen breidt zich uit. Dit vraagt meer kennis en deskundigheid van OR-leden.
- Globalisering, internationalisering en snelle technologische veranderingen vragen een andere aanpak van organisatievraagstukken en ook een andere kijk op vertegenwoordiging van werknemers. In het verlengde daarvan brengt het een spanning met zich mee ten aanzien van loyaliteit en solidariteit.
- Flexibilisering van de onderneming zorgt er voor dat er meer afstemmingsvragen komen tussen zeggenschap en medezeggenschap.
- Flexibilisering van de arbeid zorgt er voor dat er steeds meer behoefte gaat ontstaan aan maatwerk. De werknemer wil een sociaal beleid en arbeidsvoorwaarden die bij hem of haar passen.
- Mondige, assertieve en capabele medewerkers stellen andere eisen aan een vertegenwoordiging door een ondernemingsraad.



Rondom de vijver bij het terras van Hotel Zonheuvel zitten veel kikkers in een gezond leefklimaat.



SBI ook bekend in New York.

NEW YORK | foto 46 van 50



KOFFIE A LA CARTE

Al onze producten worden bewust ingekocht. Voor koffie kozen we voor de FairTrade koffie van Douwe Egberts.

KOFFIE A LA CARTE | highlight 47 van 50

De droom van duurzaamheid

Landgoed Zonheuvel maximaal inzetten voor de ontwikkeling van mensen die er voor een training, vergadering, congres of andere bijeenkomst vertoeven. Dat is SBI's grootste ambitie. Het stimuleerde twee medewerkers hun droom op papier te zetten. Geschreven in 2010, vanuit het perspectief van 2015.

Mei 2015. Langs de oprijlaan van landgoed Zonheuvel bloeien de rododendrons. Ze heten ons welkom in dit centrum van duurzaamheid. Daar rijdt een taxibusje, op aardgas. Het is op weg naar station Driebergen en vervoert bezoekers die na een training geïnspireerd huiswaarts keren. Op het door groene ledverlichting beschenen parkeerterrein zien we oplaadpunten voor elektrisch aangedreven auto's.

Door de komst van SBI training & advies naar het landgoed raakte de droom van duurzaamheid in een stroomversnelling. Er is nu een krachtige synergie tussen hotel en trainingsbedrijf. De hotelverbouwing in 2010 gaf een impuls aan de duurzame uitstraling van het landgoed. Mede dankzij tal van gewonnen prijzen vinden steeds meer groepen de weg naar Zonheuvel. Ze zijn op zoek naar informatie, inspiratie en innovatie. Onder leiding van een SBI-trainer kun je zelfs 'meditatief tuinieren'. De oude kassen zijn in ere hersteld: kruiden en groenten worden in eigen huis geteeld. Sinds het hotel een gouden Green Key ontving is het nóg meer aandacht aan de keuken gaan besteden. De vereniging Koninklijke Horeca spreekt inmiddels van een 'authentiek blijvertje', de prijs voor restaurants die oorspronkelijke gerechten serveren met seizoensgebonden ingrediënten uit eigen moestuin.

Het Platform Koplopers Duurzaamheid belegt op het landgoed intervisiebijeenkomsten. SBI activeert, organiseert en faciliteert, een uitvloeisel van het in 2011 gestopte project Op Kop van de provincie Utrecht, een netwerk van 150 klimaatneutrale bedrijven. Twee jaar geleden bouwden de Koplopers het Duurzaamheid Paviljoen. Het nieuwste van het nieuwste op gebied van duurzaamheid is hierin verwerkt: tapijten, bouw, waterverbruik, energie, enzovoorts. Alles aangeleverd door de top-100 en klanten van SBI. Het paviljoen geeft zo de laatste stand van zaken in duurzaamheid weer. Na tien jaar gaat het paviljoen de versnipperaar in om te worden uitgestrooid over het landgoed. Dan maakt het plaats voor

Particulier Landgoed



Landgoed SBI/Zonheuvel

Welkom in
Nationaal Park Utrechtse Heuvelrug
van zonsopgang tot zonsondergang

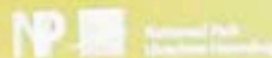


- Wandelen op wegen en paden
- Fietsen en met paarden uitsluitend op daartoe aangegeven paden
- Hond aan de lijn tenzij anders staat aangegeven

Voor andere activiteiten en voor commercieel medegebruik van de terreinen is de toegang verboden tenzij ter plaatse anders is aangegeven of schriftelijk toestemming is verleend door de eigenaar.

Artikel 461 WvS

Informatie: www.np-utrechtseheuvelrug.nl



Landgoed Zonheuvel leent zich goed voor wandelingen door de natuur. De wandelingen variëren in lengte en voeren door het glooiende landschap met zandwegen en kleine kronkelpaadjes. Bijvoorbeeld naar een bezinningsplek op het landgoed, waar een bankje staat om even uit te rusten.

een nieuw paviljoen. Het opzienbarende initiatief haalde de internationale pers.

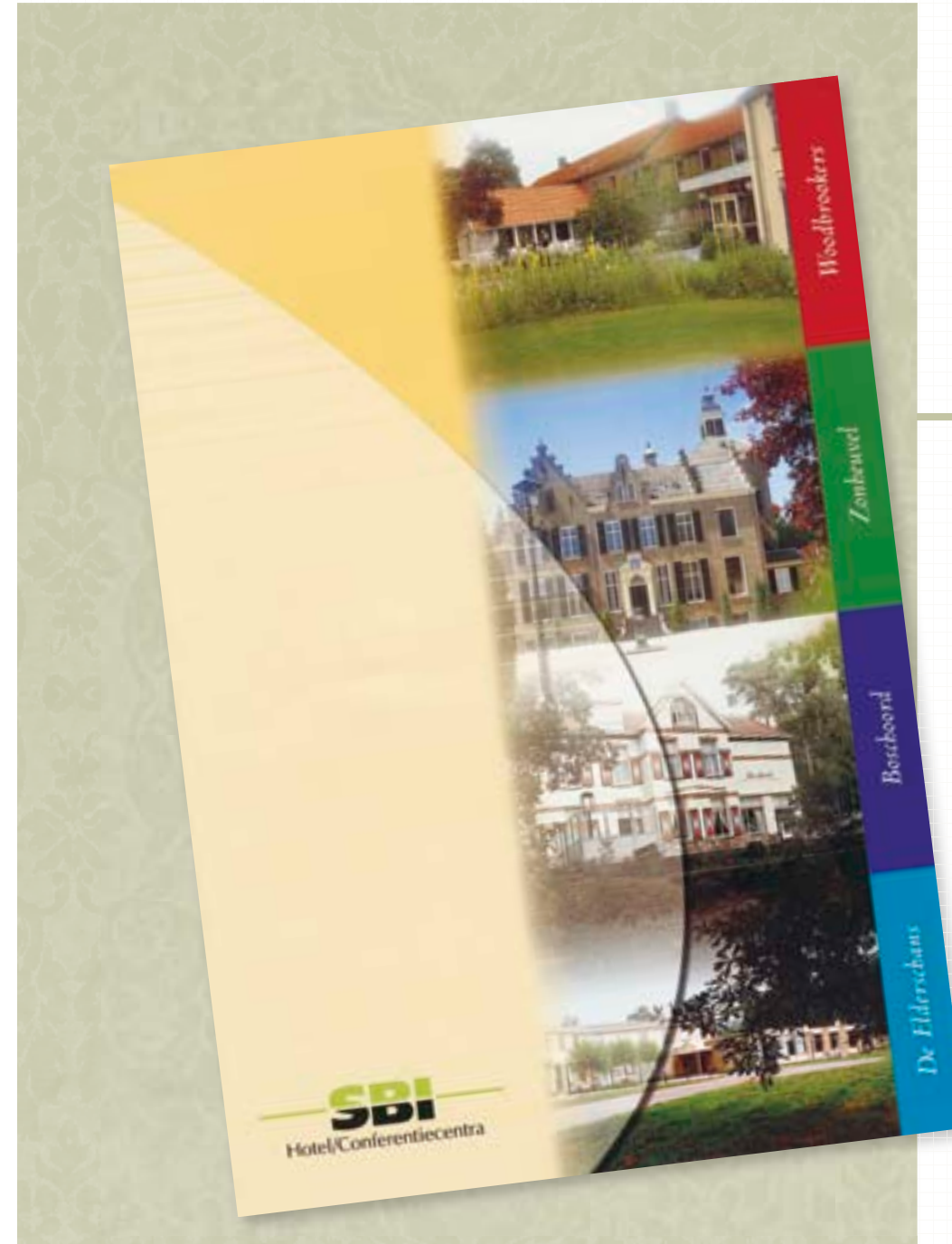
Rond de lunchpauze en tijdens de 5 uur-break zijn er theatervoorstellingen. Ook is het mogelijk theater in een training-op-maat te integreren. Mensen durven weer te dromen. Via creatieve uitingen als toneel en beeldhouwen creëren ze een visie op het bedrijf en de wereld. De kunstwerken vormen een blijvende expositie op het landgoed. De route 'dwalen in gedachten' leidt langs al deze kunstwerken.

Zonheuvel bevindt zich in het centrum van Nationaal Park Utrechtse Heuvelrug. De hoeveelheid energie in de natuur wordt manifest in de 'Navajo zweethutten', hutten die ooit werden gebruikt door Navajo indianen bij overgangsriten. Wollen dekens vormen een tent. De tent staat in het kuil, erin brandt vuur. De warmte blijft hangen als in een sauna. Koel bronwater direct uit de Heuvelrugse bron zorgt voor een dompelbad. Fris van lichaam en geest gaat men erna dineren.

De natuur van het landgoed tot in de botten ervaren kan ook tijdens outdoorcooking. Eerst zelf je hout sprokkelen en hakken, dan zonder hulpmiddelen een vuur brandend zien te krijgen en ten slotte met je team een maaltijd van biologische streekproducten bereiden.

De ziel van duurzaamheid is te vinden op het grasveld voor het Maarten Maartenshuis. De 'duurzaame hagepreek' is inmiddels een begrip en wordt uitgezonden door omroep EOK, een fusie tussen EO en KRO. De preek wordt gehouden door bekende theologen en filosofen die een link leggen met duurzaamheid.

Maar het meest in het oog springend waren toch de formatiebesprekingen tussen CDA en GroenLinks na de verkiezingen van 2014. Na een inspirerende week op landgoed Zonheuvel vonden de partijen elkaar na drie ronden in een regeerakkoord. In dit akkoord is het meest ambitieuze en duurzame beleid ooit uitgestippeld, een ware verschuiving in de politieke grondhouding. Het spreekt voor zich dat de formatiebesprekingen werden begeleid door twee ervaren SBI-trainers.



SBI HOTELS

De Stichting SBI had eerder nog drie andere hotel-conferentiecentra in haar bezit: Woodbrookers in Kortehemmen, De Elderschans in Aardenburg en Boschoord in Oisterwijk.



Hotel Conferentiecentrum Zonbeuvel is de trotse eigenaar van het gouden Green Key milieukeurmerk. De Green Key staat garant voor de inzet van de ondernemer om méér aan het milieu te doen dan de wet- en regelgeving van hem verlangt.

Medewerkers SBI 2010

Mijke Aarnoudse, Marianne de Bakker-Depmann, Ralph Beening, Ronald de Beer, Louise Beljon-Bos, Sonja Bercx-Schilder, Esther Blom, Harm de Boer, Annette Boogaard, Wilma Bouwman, Anita van den Broek, Helga Bronsveld-Taute, Joni van Bruinessen, Cecilia Capone, Edmae Chandoe, Betty da Costa-Tielken, Paul Cuijpers, Alex Daems, Sandra Dekker-Staal, Wil van Diest, Rob van Dijk, Sjef van Dijk, Henk Peter Dijkema, Devin van Doesum, Corine van Dolder, Wim Dolmans, Lizzy Doorewaard, Michel Driel, Andy van Duinen, Maaïke van Ee-Botschuyver, Julian van Eekhout, Minke van Eekhout-de Boer, Kari van Elst-van den Braber, Willem van den End, Colinda van Engelen, Jessica van Es, Albert Falkena, Paul Flentge, Marian Franken-van Manen, Trudie Galesloot-van Doorn, Eva van Geel, Paul Geertsema, Willie Geitenbeek, Marjo Gijsbertsen-Visser, Kara van Gils-van Roosmalen, Ineke Grauls, Lian Groenveld, Adrie de Groot, Gea de Haan-Makkinga, Marieke van Haarlem-de Heus, Petra Hardeman-Fransman, Christel Hebly-Paulich, Riëtte van de Heijning, Mart van Heiningen, Frits van Heusden, Henk van den Heuvel, Ruben Hofstee, Bart van Homoet, Anneke Hooгенraad, Willem Hunfeld, Jolka Jacobs, Pleunetta Jelsma-de Jong, Jan Durk de Jong, Zorica Jovic, Dick Karssen, Mireille Keereweere, Anneke Kerkhove, Asad Khan, Jeanne de Kiewit-Verbeek, Ralph Klaare, Frank Klaassen, Maarten Klok, Eduard Kolfschoten, Monique Koolen, Dirk Koops, Boudewijn Koops, Evelinda Koops, Sjoerd Krebs, Wouter de Kruif, Dymph van Kuijk, Margo Kuijpers, Judith Kunen-Bikkel, Nicole Kuttschreuter, Marja Kwekkeboom, Frans Lausberg, Mark van Leersum, Gerrie van Leersum-Verwoert, Mariëlle van Leeuwen, Gerda van Leeuwen-Tanis, Bas van der Linden, Barbara Lodewijks, Kim Loenen, Jan Lonterman, Trudy Loock, Peter van Mackelenbergh, Lieke van Manen, Joram Martens, Angelique Matthijssen, Ria van Maurik-Odijk, Henk van der Meijden, Annebeth Mekking, Aukje Menger-Niemans, Philip Miedema, Lia van der Molen, Henk Mulder, Remco de Nooy, Wim Oolbekkink, Iris Ooms, René van Oorschot, Puk van Oostrum-Phoonsawat, Jeanet Ophuijsen, Angelique Overbeek, Hans Peters, Marjan Philippi-Nawijn, Mariska Pikaart, Paul van der Priem, Jelle van Rees, Gerard van Rijn, Ineke Rijs-Hanemaaijer, Ronald van Rooijen, Ronald Rutten, Dik Sanders, Mirjam Schaap, Ria Schermer-Sluys, Marjoleine Schoevers, Camiel Schols, Laura Schuringa-van der Veen, Bart Slikkerveer, Elles van der Sluis, Bjorn van Soest, Cor Stal,

Joly Stoltenkamp, Gerrie van Tuil, Frodo de Valk, Sabine van Valkenburg, Bert de Velde Harsenhorst, Paul van Velzen, Michel Vennema, Itje Verhagen-Janssens, Ruud Verhoeven, Adrie Vermeulen-Doorduyn, Sacha Verseput, Tim Versteeg, Louise Vertogen, Brenda Vink, Tamara van der Vlies-Elstrodt, Jan Vogel, Anke Vonk-van Straaten, Wilma Voogt-Brummel, Ellen Vos, René Vrieling, Gert de Vries, Ashika Vroegop-Jadnanansing, Irene Weijers, Kim Westeneng, Henk Westerveen, Anja Wiegersma, Jan Ekke Wigboldus, Piet Zevenhuijzen

ruim dertienhonderd
deelnemers
honderd
soorten
trainingen
*drieëntwintighonderdnegenentachtig
bakken koffie*
drieënzestig trainers

TRAININGEN

SBI training & advies in cijfers.

BIOMELK

Onze Biomelk komt uit het natuurgebied de Weerribben. Koeien krijgen speciale voeding en grazen in de zomer buiten waardoor de melk extra veel Omega-3 vetzuren bevat. Omega-3 vetzuren versterken het immuunsysteem en helpen tegen astma, allergieën en hart- en vaatziekten. Het Weerribben productieproces wordt op biologische zuiverheid gekeurd en deze producten zijn dan ook vrij van gentechnieken.



SBI voert sinds 2000 geïntegreerd bosbeheer op zijn landgoed Zonheuvel. Omgevallen bomen blijven liggen, de natuur regelt het zelf. Dit geeft geen opgeruimde indruk maar is wel natuur- en milieubewust.

“Het werk is
bijzonder afwisselend,
omdat ik met heel
verschillende mensen
te maken heb. Aan de
telefoon houd ik wel
van een kwinkslag
op z’n tijd”

Elles

Bronnen

P.A.G. Cammaert, C.A. van den Berg: *Congresboek van het Christelijk-Sociaal Congres 1991* - Uitgeversmaatschappij J.H. Kok, 1992

Jan Jacob van Dijk: *De geschoolde kaders van de christelijke vakbeweging. Een halve eeuw kaderschool CNV* - CNV, 1998

Jan Jacob van Dijk: *Bouwers en bouwstenen. Naar een nieuwe christelijk-sociale beweging* - CNV en SBI, 2005

Wim Eikelboom: *Herstel het vertrouwen. Verslag van het Christelijk-Sociaal Congres* - Stichting Christelijk-Sociaal Congres, 2009

Th. M. Gorissen: *Maarten Maartens en het Maarten Maartenshuis* - Stichting Maarten Maartens, 1992

Cor Groenewold: *Christelijk en Sociaal. Biografie van J. R. Slotemaker de Bruïne* - Uitgeverij Verloren, 2007

Tj. Pel, C. Poppe, H.C. Essenberg, B.P. Princen en A. Besters: *Vormingswerk en vakbeweging* - H.D. Tjeenk Willink, 1974

Wim Oolbekkink, Jan Ekke Wigboldus: *Menselijkheid als maat. Verslag van het Christelijk Sociaal Congres 2005* – Stichting Christelijk Sociaal Congres, 2005

Wim Oolbekkink: *Niets doen is geen optie: Maatschappelijk verantwoord ondernemen en de rol van de OR* – Kluwer/SBI, 2010

Bert de Velde Harsenhorst: *Nieuwe vormen van medezeggenschap, de WOR voorbij?* - Kluwer/SBI, 2010

Archieven SBI

Diverse internetsites

Colofon

© SBI – Doorn

© VOETSPOOR - boek op maat - Zeist

Eerste druk, januari 2011

Tekst en eindredactie

Monique Hurkmans en Martin Donker,
VOETSPOOR - boek op maat - Zeist

Met dank aan alle medewerkers van SBI en zijn klanten

Fotografie

Henk van den Berg (pagina 40, 51, 61, 66, 127, 175)
Vandenberg | Concept & Design, Maarn

Ontwerp en opmaak

Thea van Rhenen,
Vandenberg | Concept & Design, Maarn

Druk

Vandenberg | Printmedia, Maarn

*Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar
gemaakt, door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere
wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van SBI.*

SBI

Amersfoortseweg 98

Postbus 69

3940 AB Doorn

t 0343 - 47 33 33

f 0343 - 47 33 49

www.sbi.nl