

koninklijke
metaalunie

METAAAL & TECHNIEK

5

VAKBLAD VOOR HET MKB IN DE METAAL



**THEMA SOCIALE INNOVATIE:
ZONDER MENSEN GEEN BEDRIJF**



**TIEN DISTRICTSWINNAARS
STRIJDEN OM AWARD**



**14-ASSIGE DRAAIMACHINE
BELANGRIJKE AANWINST**



**Jaspar Roos,
Dialogues House:
'Ambacht is
weer hip'**

Colofon

Metaal & Techniek is een vakblad voor het midden- en kleinbedrijf in de metaal en tevens het officiële orgaan van Koninklijke Metaalunie. Het verschijnt 11 keer per jaar. De leden van Metaalunie ontvangen Metaal & Techniek uit hoofde van hun lidmaatschap.

Uitgave

mybusinessmedia

Adres

Essebaan 63c, 2908 LJ
Capelle aan den IJssel
Postbus 8632, 3009 AP Rotterdam
Tel.nr. +31 (0)10 289 40 78
Faxnr. +31 (0)10 289 40 76

Uitgever

Marjan Leenders

Redactie

Jan Kloeze (hoofdredacteur)
j.kloeze@mybusinessmedia.nl
Esther Pelgrim (eindredacteur)
Tel.nr. +31 (0)10 289 40 29
E-mail: redactie.metaalentechniek@mybusinessmedia.nl

Redactie Metaalunie

Tony van der Meer

Basisontwerp

Vormbreker Nieuw-Vennep

Medewerkers:

Hans Koopmans, Frank Senteur,
Erik Steenkist, Bart Driessen, Ronald
Buitenhuys, Tosca Vissers, Ewald Lohmann

Advertentieverkoop

Margarita Robertson
m.robertson@mybusinessmedia.nl
Advertentietarieven op aanvraag
+31 (0)10 289 40 69

Abonnementen

Abonnementsprijs NL 11 nummers € 114,50.
Los nummer € 14,25 (incl. btw).
Proefabonnement 3 nummers € 19,-.
Buitenland € 129,50 (prijzen excl. 6% btw
en € 3,75 administratiekosten).

Opgave abonnementen

Tel.nr. +31 (0)10 289 40 08
(tussen 09.00 en 12.00 uur)
Faxnr. +31 (0)10 289 40 76
E-mail:
metaalentechniek@mybusinessmedia.nl
Annulering abonnement schriftelijk
en uitsluitend drie maanden voor
afloop van de abonnementsperiode.
Het abonnementsgeld dient bij
vooruitbetaling te worden voldaan.
Voor de algemene voorwaarden, zie
www.mybusinessmedia.nl/
algemenevoorwaarden
Bank: 1421.46.439.

Voor informatie over Koninklijke Metaalunie

Koninklijke Metaalunie
Einsteinbaan 1
Postbus 2600
3430 GA Nieuwegein
Tel.nr. +31 (0)30 605 33 44
Faxnr. +31 (0)30 605 31 22
www.metaalunie.nl

Opmaak

De Opmaakredactie, Wehl

Druk

Senefelder Misset, Doetinchem

©2013

MYbusinessmedia
ISSN: 0026-0479
Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze
uitgave mag worden vervoelvoudigd,
opgeslagen in een geautomatiseerd
gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige
vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch,
mechanisch, door fotokopieën, opnamen of
enige andere manier, zonder voorafgaande
toestemming van de uitgever.



Hoewel dit tijdschrift zorgvuldig en naar beste
weten wordt samengesteld, kan de uitgever niet
instaan voor de juistheid of volledigheid van de
informatie. Uitgever en auteurs aanvaarden
geen enkele aansprakelijkheid voor schade,
van welke aard ook, die het gevolg is van
handelingen en/of beslissingen die gebaseerd
zijn op de in dit tijdschrift gegeven informatie.
Gebruikers van het tijdschrift wordt nadrukkelijk
aangeraden de vaktechnische informatie niet
geïsoleerd te gebruiken, maar altijd mede af te
gaan op hun professionele kennis en ervaring,
en de te gebruiken informatie te controleren.

INHOUD

‘Het gaat om de creativiteit tijdens schaarste’

Jaspar Roos, Dialogues House

Verander je mindset

8



“Jugaad is een combinatie van het beste aan projecttechnieken met Indiase managementfilosofie”, vertelt Jaspar Roos. Hij zal tijdens de uitreiking van de Smart Solution Award op 26 juni 2013, uitleggen wat jugaad kan betekenen voor een mkb-metaalbedrijf.

Thema: sociale innovatie

13



Kort gezegd: sociale vernieuwing boort de nog niet (volledig) benutte kwaliteiten van u en uw medewerkers aan. Van groot belang voor het mkb-metaal. Techniek alleen is niet genoeg. In dit thema voorbeelden uit de praktijk, plus tien tips en tricks.

Koninklijke Metaalunie in feiten en cijfers

Koninklijke Metaalunie is met ruim 13.000 leden de grootste ondernemersorganisatie voor het midden- en kleinbedrijf in de metaal. De aangesloten leden vertegenwoordigen zo'n 150.000 werknemers met een gezamenlijke omzet van 20 miljard euro. Koninklijke Metaalunie richt zich op metaalbedrijven tot ongeveer 100 werknemers in uiteenlopende

sectoren als machine- en apparatenbouw, metaalwaren, instrumenten, elektronica, engineering, constructie, gereedschappen, gietwerk, jachtbouw, verspaning, plaatbewerking, landbouwmechanisatie, revisie, onderhoud en handel. Elk lid is ingedeeld in een van de tien districten die Metaalunie telt en heeft via zijn district directe invloed op het beleid.

Omdat Metaalunie gericht is op ondernemers in het mkb in de metaal staat een concrete, resultaatgerichte aanpak voorop.

Voor meer informatie:
Koninklijke Metaalunie,
Tel.nr. +31 (0)30 605 33 44
www.metaalunie.nl.

Tien trotse districtswinnaars 24



Pas op de dag van de uitreiking van de Smart Solution Award worden uit de tien districtswinnaars drie genomineerden bekend gemaakt. De jury kiest uit deze drie de winnaar. Zie hier de tien kandidaten voor de titel.

14-assige draaimachine 28



Ondernemer Henri Corstjens kocht als eerste in Nederland een machine met veertien bestuurd assen om draaidelen met freesbewerkingen in één cyclus te vervaardigen. De grote winst zit in de korte cyclustijd en de mogelijkheid van onbemande producties.

Verder in dit nummer

Nieuws	6	Blik op Branches	32
E-Team: belangstelling energiebesparing groot	23	Financiering: Krediet opgezegd	37
Syntens: samen succesvol innoveren	26	Rechtgezet	39
PING: waterstof-technologie	27	Product	41
Innovatie	31	Vakkanjers	43
		Agenda	45
		Tot slot	46

Aan de bak: TechniekPact



Michaël van Straalen
Voorzitter Koninklijke
Metaalunie

Eén van de grootste uitdagingen voor de toekomst van het mkb-metaal is het vinden van goed gekwalificeerde vakmensen. Zij vormen de sleutel tot het realiseren van de groeiambities van het mkb-metaal. Er is, zoals u weet, al veel gedaan om het tekort aan technisch personeel terug te dringen. Het eerder deze maand door ons als werkgevers samen met de overheid, het onderwijs en werknemersorganisaties ondertekende TechniekPact is daarbij een belangrijke stap. Dit pact moet de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt in de technieksector verbeteren en leiden tot meer instroom op kwalitatief hoog niveau. Bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en overheid leveren ieder een bijdrage aan het TechniekPact. Het doel is dat meer goed opgeleide vakkrachten voor techniek kiezen of voor de technische sector behouden blijven. In het pact worden afspraken gemaakt over de concentratie van techniekopleidingen in regio's, in combinatie met een grotere betrokkenheid van bedrijven. Die betrokkenheid vraagt Metaalunie ook van u, als Metaalunielid. Zo'n pact klinkt misschien als de ver-van-mijn-bed-show uitgevoerd in een Haags theater, maar dat is het toch echt niet. U kunt een steentje bijdragen door meer en betere stageplekken aan te bieden, goede informatie over loopbaanperspectieven te geven en moderne apparatuur beschikbaar te stellen aan scholen. Verder kunnen bedrijven een actieve(re) rol spelen bij techniekpromotie in het onderwijs.

Velen van u doen dat trouwens al door bijvoorbeeld regelmatig basisschoolklassen rond te leiden in het bedrijf.

Metaalunie heeft door deelname in het TechniekPact-team het pact inhoudelijk tot een noodzakelijke focus bewogen. Daarbij is getracht het simpel te houden volgens een 3x3x3 formule. Er zijn drie thema's: kiezen voor de techniek, leren in de techniek en werken in de techniek. Kortweg: kiezen – leren – werken. Deze input is overgenomen. Nu moeten we daadwerkelijk aan de slag, het fundament ervoor is gelegd.

Nieuwe uitgave TechKnow uitgereikt

Het nieuwe jongerentrendboek TechKnow is op 22 april 2013 aangeboden aan Paul de Krom. De oud-staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is namens het kabinet aanjager van het TechniekPact.

André van der Leest, bestuursvoorzitter van het landelijke samenwerkingsverband TechniekTalent.nu, reikte het trendboek uit. TechKnow is bedoeld voor technische bedrijven om hen handvatten en tips te geven voor een goede communicatie met (nieuwe) jonge werknemers. De uitgave van TechniekTalent.nu geeft antwoord op vragen zoals: hoe kom je met jongeren in contact, wat houdt hen bezig en hoe zijn ze te enthousiasmeren voor de techniek? “Ik vind TechKnow een enorm goed initiatief”, zei Paul de Krom tijdens de presentatie. “Het is cruciaal dat technische bedrijven weten wat jongeren beweegt en wat ze



Paul de Krom (links) ontvangt van André van der Leest het nieuwe jongerentrendboek TechKnow.

belangrijk vinden. Ik zou tegen alle ondernemers willen zeggen: lees dit trendboek, het is in je eigen belang.”

Delegatie EZ roemt innovatiekracht Metaaluniebedrijven



Het werkbezoek met v.l.n.r.: districtsvoorzitter Noordwest Etienne Genefaas, Metaalunievoorzitter Michaël van Straalen en geheel rechts Chris Buijink, secretaris-generaal EZ (foto: Sander van der Torren).

Innovatief, vakmanschap en ondernemerschap. Dat zijn de belangrijkste kenmerken van het mkb-metaal waarmee een delegatie van het ministerie van Economische Zaken (EZ) onlangs kennis maakte tijdens een werkbezoek aan vier Noord-Hollandse Metaalunieleden. Secretaris-generaal Chris Buijink, hoofd van de EZ-delegatie, noemde het bezoek 'inspiratievol'.

Buijink noemde de bezochte bedrijven HGG, Sneeboer, Rolan Robotics en Nijdra 'parels van de maakindustrie' en 'wereldspelers'. Met het bezoek en de indrukken die hij opdeed, werd nog maar eens onderstreept hoe belangrijk de maakindustrie en het mkb-metaal voor de Nederlandse economie zijn. De secretaris-generaal van EZ liet zich door de aanwezige ondernemers en Metaalunievoorzitter Michaël van Straalen informeren over de kansen en bedreigin-

gen voor het mkb-metaal. Zo werd aandacht gevraagd voor het Topsectorenbeleid waarop het mkb-metaal nog maar mondjesmaat kan aansluiten. Van de vier bezochte bedrijven bleek slechts één bedrijf aansluiting gevonden te hebben bij een Topsector, terwijl alle vier de bedrijven zeer innovatief zijn. "Daar ligt nog een uitdaging voor Economische Zaken", gaf Metaaluniedirecteur Beleid Jos Kleiboer de delegatie mee.

TechniekPact: ambities mkb-metaal verzilveren

De aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt in de technieksector moet verbeteren en daarmee het tekort aan technisch personeel terugdringen. Dat is het doel van het TechniekPact, dat op 13 mei 2013 door werkgevers, overheid, onderwijs en werknemersorganisaties is ondertekend.

In het TechniekPact worden afspraken gemaakt over de concentratie van techniekopleidingen in regio's, in combinatie met een grotere betrokkenheid van bedrijven. Bijvoorbeeld door meer en betere stageplekken, goede informatie (transparantie) over loopbaanperspectieven, stimuleren van de zij-instroom van docenten uit het bedrijfsleven, het beschikbaar stellen van moderne apparatuur en een actieve rol voor bedrijven bij techniekpromotie in het funderend onderwijs (4 tot 18 jaar). De overheid stimuleert publiek-private samenwerking rond (techniek)onderwijs door obstakels zoals wet- en regelgeving weg te nemen en verstrekt geld. Er liggen veel kansen voor goedgeschoolde technische vakmensen in het mkb-metaal. Op alle opleidingsniveaus komen er te weinig jongeren op de arbeidsmarkt om aan die behoefte te voldoen. "Er zijn al veel

plannen en ideeën om het tekort aan te pakken. In het TechniekPact worden deze plannen vertaald naar concrete afspraken", aldus Michaël van Straalen, voorzitter Koninklijke Metaalunie.

Lees ook de column van Michaël van Straalen op pagina 5.



Slim idee tegen water-verspilling

Zernike College uit Haren heeft de Technasium TOP Award 2013 gewonnen. In de landelijke finale van deze wedstrijd voor tweedeaars Technasium-leerlingen scoorden de Harense scholieren de meeste punten met hun idee tegen waterverspilling: een sensortegel voor openbare douches. Keizer Karel College (Amstelveen) en Pontes Pieter Zeeman (Zierikzee) eindigden als tweede en derde. De finale vond plaats op 19 en 20 april 2013 in Utrecht. De wedstrijdopdracht van de Technasium TOP Award draait elke editie om oplossingen die goed zijn voor mens en/of milieu.

Kijk voor meer info op: www.technasiumtopaward.nl.

Interview

**JASPAR ROOS,
DIALOGUES
HOUSE**

TEKST: TONY VAN DER MEER.

FOTOGRAFIE: MARTIJN VAN DAM.





‘Verander je mindset, word een betere ondernemer’

Doe meer met minder. Het klinkt als een reclameslogan voor een nieuw wasmiddel, maar het is één van de pijlers van jugaad. Dit is het vermogen om tot een slim geïmproviseerde oplossing te komen. Het heeft alles te maken met vindingrijkheid, creativiteit en flexibiliteit. “Jugaad is een combinatie van het beste aan projecttechnieken met Indiase managementfilosofie”, licht Jasper Roos (37) toe.

Roos is verbonden aan de Stichting Dutch Jugaad. Daarnaast is hij Chief Inspiration Officer bij Dialogues House, de incubator van ABN AMRO in Amsterdam. Roos studeerde bestuurlijke informatiekunde in Tilburg. Hij zal op het Metaalunie mini-congres, dat plaatsvindt tijdens de uitreiking van de Smart Solution Award op 26 juni 2013, uitleggen wat jugaad kan betekenen voor een mkb-metaalbedrijf. Een voorproefje.

Hoewel jugaad een eeuwenoud woord is, is het momenteel weer actueel door het boek van Navi Radjou. De centrale vraag voor een ondernemer zal zijn: wat moet ik met jugaad?

“Jugaad kan voor oplossingen zorgen bij organisaties die zijn vastgelopen in overgestructureerde processen. Ze zijn te inflexibel geworden om soms nog adequaat te kunnen reageren op veranderingen in de markt en omgeving. De laatste jaren moeten organisaties presteren met minder middelen. De verwachting is dat deze schaarste zal toenemen. Jugaad is één verschijnsel van wat we vindingrijkheid noemen en natuurlijke nieuwsgierigheid voor zaken. Jugaad kijkt eerst naar het lege gedeelte van een halfvol glas. Wat zijn de beperkingen? Het gaat in bepaalde mate uit van het overwinnen van die beperkingen. Het is boeiend, omdat het om een mindset gaat. En bij innovatieprocessen gaat het er om hoe je er in je hoofd tegenaan kijkt. Het draait ook heel erg om menselijke aspecten.”

Dat klinkt nog erg theoretisch...

“Laat ik als voorbeeld scheerapparaten geven. De laatste jaren is een trend ontstaan om steeds meer mesjes op een scheerapparaat te zetten, vanuit een combinatie van technologische vooruitgang en winstdrang. Die mesjes zitten dicht op elkaar en zijn daardoor minder goed schoon te krijgen. En daardoor minder lang te gebruiken. Maar wel extreem duur. Vanuit de jugaad-gedachte kijk je naar die beperking van dat niet goed schoon kunnen maken. Wat kun je daar aan doen? Ik sprak laatst met een Nederlandse huismoeder die een vinding had gedaan. Met behulp van een simpel kokosmatje kreeg ze de scheermesjes goed schoon en kon ze de levensduur van die mesjes met een factor vijf verlengen. Hiermee behaalde



JUGAAD LEIDT TOT VERRASSENDE INNOVATIES EN VERBETERINGEN

ze een besparing van negentig procent. Het op die manier kijken naar beperkingen stimuleert de creativiteit, inventiviteit en flexibiliteit. Zo kom je tot verrassende innovaties en verbeteringen. Je komt tot de kern van de functionaliteit van een apparaat of machine. Ik zou bij een bedrijf een dag lang bepaalde processen stilleggen en dan aan het personeel vragen: vindt er een weg omheen. Daar word je een betere ondernemer van. Ondernemers zijn mensen die vindingrijk zijn, iets bedenken, flexibel zijn en een handelsgeest bezitten. Jugaad is een gedachtegoed dat heel erg aansluit bij dat ondernemerschap. Ook sluit het goed aan bij ondernemerschap tijdens een recessie. Want het gaat om de creativiteit tijdens schaarste; de kundigheid om snel en met weinig middelen tot een goede oplossing te komen.”

Wat komt er nog meer bij jugaad kijken?

“Ik vind jugaad ook interessant, omdat als je nieuwe dingen bedenkt, de interactie tussen mensen erg belangrijk is. Voor mij komt daar ook humor bij kijken. Dat is een belangrijk element om communicatie soepeler te laten verlopen. Ik geloof dat een grapje op zijn tijd in combinatie met mezelf niet te serieus nemen, de cultuur verbetert waardoor innovaties beter tot stand kunnen komen. Mijn persoonlijke credo is: bring back the fun. Sommige mensen zien dat als oppervlakkig. Ik kan wel gaan huilen om alles wat er gebeurt in de wereld, maar ik kies ervoor om positief te blijven. Humor is een treintje voor verandering.”

Sluit jugaad aan bij het duurzaamheidsverhaal?

“Niet per definitie. Veel duurzaamheid van de afgelopen jaren komt voort uit greenwashing, bijna ‘redt-de-zeehond-gedrag’, hoe goed bedoeld ook. Bedrijven riepen bijvoorbeeld ‘we moeten minder plastic bekken gaan gebruiken’. Ik vond dat bijna een belediging voor de mensen die echt met duurzaamheid bezig waren. Duurzaamheid is een continue mindset. Het staat nu onder druk van minder beschikbare budgetten. Maar ik herken wel wat je zegt. Duurzaamheid gaat ook uit van beperkingen. Goede implementatie van zowel jugaad als duurzaamheid vereist een herdefiniëring van het bedrijfsmodel.”

Wat weet je van het mkb-metaal?

“In Nederland staat de metaalindustrie op een hoogwaardig niveau. De sector is high tech en kansrijk, maar aan de andere kant is er ook nog veel ambacht in terug te vinden. Vooral dat ambacht is weer helemaal hip. We zijn weer op zoek naar mensen die iets specifiek kunnen. Overigens heb ik een haat-/liefde-verhouding met het woord hip. Het kan ook iets vluchtigs suggereren en dat geldt zeker niet voor iets als jugaad. Daar zit een hele diepe kern achter. Maar als je het oppervlakkig zou bekijken, zou je kunnen denken: ‘Oh, leuk Indiaas verhaal. Maar morgen is er iets uit China.’ Dat is niet de bedoeling, het gaat om de beweging. Het is echt iets voor de lange termijn.” •

VLM 2.0 VAN START

‘Goed gevulde kist ondernemersgereedschap’

Ondernemerschap, personeel en vakmanschap zijn cruciale succesfactoren om het maximale uit je bedrijf te halen. Zeker gezien het huidige economische klimaat en de nu al gevoelde schaarste aan technisch talent. Daarom heeft Koninklijke Metaalunie in samenwerking met opleidings- en ontwikkelingsfonds OOM het programma Verbetering Leercultuur in de Metaal – kortweg VLM – opgezet. “We noemen het liever ‘succesvol ondernemen met medewerkers’, want dat is de kern van het coaching- en adviestraject”, zegt Metaalunie VLM-projectleider Hugo Dokter.

De ondernemer speelt in op een continu veranderende markt en moet voor elkaar krijgen dat zijn medewerkers volop meedraaien in de ambities en ontwikkelingen van het bedrijf. Vakman-

schap stimuleren, ontwikkelen en borgen in een goed functionerend team vereist tal van managementvaardigheden. Met name door in kennis, vaardigheden en prestatie mee te

groeien. “Logisch, maar niet vanzelfsprekend”, licht Hugo Dokter het VLM-programma toe. In 2010 is een eerste cyclus gestart met meer dan honderd ondernemers. Nu loopt het geactualiseerde en uitgebreide VLM 2.0, met 120 deelnemende bedrijven. “Het programma gaat om ondernemerschap, in samenhang met de ontwikkeling van medewerkerscompetenties en vakmanschap. We noemen het daarom ‘succesvol ondernemen met medewerkers’. Doel is ondernemers praktijkgericht te ondersteunen in de realisatie van hun doelen.”

VLM 2.0 bestrijkt alle kerncompetenties van ondernemerschap en management. Startpunt is een ‘nulmeting’ in de vorm van een organisatiescan, die specifieke aandachtsvelden definieert binnen de hoofdthema’s Ondernemerschap,

Personeelsontwikkeling en Vakmanschap. Uit deze scan volgen concrete doelstellingen, vastgelegd in het plan van aanpak. Met de mix van groepstrainingen en individuele coaching richt het programma zich op de dagelijkse praktijk en de toekomst van de ondernemer. De groepstrainingen zijn interactief én intensief. Ze bestrijken de thema’s ‘hoe maak ik mijn onderneming krachtiger’, ‘hoe zet ik de competenties en vaardigheden van mijn medewerkers in’, ‘beter communiceren als leidinggevende’ en ‘behoud en ontwikkeling van kennis binnen de organisatie’. Heel waardevol, zo ervaren deelnemers, is de groepsdynamiek. De deelnemer leert zowel van de trainer als van collega-ondernemers.

COACHING

Training en individuele coaching wordt verzorgd door dezelfde deskundige. “Zo creëer je feeling met de problematiek en het intensificeert de wisselwerking”, zegt VLM-trainer/coach Jaap Zijlstra van Metaalunie. “Aan de hand van de HR-scan, de collectieve training en vooral de wensen van de ondernemer bepalen we de insteek van de vrij in te vullen coaching. Dat kan heel divers zijn. Denk aan leiderschap en cultuurverandering, de ontwikkeling van een visie en strategie of de bedrijfsorganisatie in een groeiscenario. Maar ook: hoe bouw je na een saneringsronde weer een hecht team waarmee het bedrijf succesvol de toekomst inzet? De coach vertelt niet hoe de ondernemer het moet aanpakken. Je gaat samen aan de slag. VLM 2.0 is een goed gevulde gereedschapskist waarmee de ondernemer naar eigen inzicht aan het werk gaat, met goede begeleiding. Vaak is de ondernemer al bezig met de VLM-elementen, dankzij de coaching verloopt dat bewuster. Er kijkt namelijk een vertrouwde sparring-partner mee. We bereiken goede resultaten dankzij verhelderend inzicht en gerichte bijsturing. De uitdaging is de onderneming in korte tijd veel toegevoegde waarde leveren.” •



Even de grote lijnen van VLM 2.0 doornemen. Staand VLM-projectleider Hugo Dokter, links ondernemer Marjoleine Post, rechts trainer/coach Jaap Zijlstra.

BROUWER SCHEEPSWERF:

‘Naar een sterker bedrijf toewerken’

“Nee, je bent niet alleen in ondernemersland. Collega’s staan voor dezelfde uitdagingen en obstakels. Ze zitten in hetzelfde schuitje, zoekend naar oplossingen om hun organisatie sterker te maken. Ze willen, net als jezelf, het maximale uit hun team en bedrijf halen. Je leert van de trainer en beslist ook van je collega’s.” Marjoleine Post van Wed. K. Brouwer Scheepswerf in Zaandam heeft het over het VLM 2.0-programma – ‘succesvol ondernemen met medewerkers’ – van Koninklijke Metaalunie en opleidings- en ontwikkelingsfonds OOM.



Marjoleine Post van Brouwer Scheepswerf en trainer/coach Jaap Zijlstra. Op de achtergrond een zeeschip in het grote dok van de scheepswerf.

Marjoleine Post zit – samen met bedrijfsleider André van den Boogaard – midden in het VLM 2.0-programma. Brouwer Scheepswerf ademt ambacht en Hollands glorie: vakmanschap in combinatie met kracht, leven met economie én elementen. Er wordt hard gewerkt, in een open en aangenaam directe sfeer. Het bedrijf bestaat uit verschillende teams, met historisch gegroeide cultuurverschillen. “Best lastig om dan aan de hand van het Handboek Functie-indeling de arbeidsovereenkomsten goed in te vullen op basis van functioneringsgesprekken, functiefamilies en -omschrijvingen”, zegt Post. “Het gaat niet alleen om zorgvuldige inschaling.

‘Het vaktalent wil je behouden en ontwikkelen’

Je wilt medewerkers stimuleren in hun eigen ontwikkeling en voorkomen dat het team vastroest. Je hebt vaktalent in huis en dat wil je behouden en ontwikkelen. Via Han Hirschman, Metaalunie-ledenadviseur, zijn we in het VLM-traject gestapt. Dat begon in oktober 2012, toen we van start gingen met de HRD-scan (Human Resources Development) om ons potentieel en verbeterpunten in beeld te brengen, gevolgd door een plan van aanpak. We hebben inmiddels deelgenomen aan twee praktijkgerichte groepstrainingen en de eerste afspraken voor individuele coaching staan al in de agenda.”

COMMUNICATIE

Op de terugweg van de eerste collectieve training in Nieuwegein hebben Marjoleine Post en André van den Boogaard hun bedrijf al gespiegeld aan de VLM-uitgangspunten en de gedachteswisseling met collega’s. “Niet bang zijn voor communicatie”, benoemt Post één van de belangrijkste inzichten. “We kennen allemaal het nut van functioneringsgesprekken. In de praktijk verschuilen we ons achter tijdgebrek,

terwijl het belangrijk is en je er veel lering uit kunt trekken. Een goed functioneringsgesprek brengt helder op tafel wat iemand motiveert en stimuleert en wat iemand belemmert in werk en ontwikkeling. Als je de inzichten en capaciteiten kent, kun je actie ondernemen en effectief sturen.”

POSITIEVE BENADERING

‘Hoe maak ik het bedrijf krachtiger’ was de eerste training waaraan Post en Van den Boogaard deelnamen. “Benader mensen open en positief. Communicatie dus”, vindt Post een constructieve conclusie. “Wat je denkt, is nog niet gezegd en nog niet gehoord, laat staan begrepen, geaccepteerd en gedaan. Maar het heeft wel met allerlei zaken te maken: omgang met

materiaal en gereedschap, met veiligheid. Onze invalshoek voor VLM was vooral de functioneringsgesprekken en hoe we ons team kunnen ontwikkelen. Een positieve benadering werkt het best. Ook als je eigenlijk geneigd bent uit je slof te schieten”, zegt ze met een ontwapende lach. “Ik kan collega’s aanraden: stap onbevangen en open in VLM. Je kunt je problemen en knelpunten met trainer en collega’s bespreken en je krijgt handvatten om verder te gaan. Met veel praktische tips, omdat je ook de oplossingen van anderen krijgt. Wat ik van de individuele coaching verwacht? Samen lijnen uitzetten, samen knelpunten oplossen en naar een sterker bedrijf toewerken.” •



Brouwer Scheepswerf concentreert zich op onderhoud en reparatie.

Over Brouwer Scheepswerf



De dokken zijn bezet, met onder meer een zeeschip in het grote dok en de Cazador op het stevendok voor een snelle schroefreparatie. Vestiging Zomerdijk in Zaandam van Brouwer Scheepswerf aan de Isaac Baarhaven is direct toegankelijk vanaf het Noordzeekanaal. Het is één van de drie vestigingen van het eeuwenoude familiebedrijf. De officiële geschiedenis begint in 1856, maar oud-directeur en Brouwertelg Nico Post trekt de lijn moeiteloos naar 1600. Met verhalen over lucratieve Oostzeevaart en schipbreuken in de Golf van Biskaje. Sinds 2005 staan Nico junior en Marjoleine Post aan het roer van het bedrijf, dat zich concentreert op onderhoud en reparatie. Het vaste team bestaat uit twintig medewerkers. Met inleenkrachten en onderaannemers heeft Brouwer op drukke tijden – en die zijn er geregeld – zo’n vijftig vakspecialisten aan het werk. Want de klant en zijn schip wachten niet. Onder de vaste klanten bevinden zich bekende namen als Connexxion, Gemeentevervoersbedrijf Amsterdam, Haven Zaandam en zeereeder Amasus.

METAALWARENFABRIEK BLOZO

Communicatie de sleutel tot succes

Kwaliteit, betrouwbaarheid en betrokkenheid. Dat zijn de kernwaarden van Metaalwarenfabriek Blozo in Vlaardingen. Het zijn de succesfactoren waarin deze plaatwerkspecialist met een goed team een extra slag wil maken. Productiemanager Ilco Koevermans is enthousiast over het VLM-programma. Belangrijkste conclusie: “Het draait om communicatie, dan komt de rest vanzelf. Het wordt dan gemakkelijker om verder te denken dan de eigen afdeling.”

Namens Blozo neemt productiemanager Ilco Koevermans deel aan VLM 2.0 (meer over dit programma in de artikelen op de vorige pagina's). Met vastomlijnde doelstellingen zoals verbeteringen in de interne communicatie, ontwikkeling van vaste werkstructuren en interne samenwerking. Dit komt ten goede aan de kernwaarden die Blozo heeft gedefinieerd, de drie B's: Beste kwaliteit, Betrouwbaarheid en Betrokkenheid. “Communicatie is het belangrijkste, dan komt de rest vanzelf. Zoals over de grenzen van de afdeling meedenken”, zegt Ilco Koevermans. Hij heeft onlangs deelgenomen aan de collectieve training ‘Effectief communiceren als leidinggevende’. “Dat was heel leerzaam. Je past

sommige instrumenten al intuïtief toe, terwijl je met andere technieken nog niet vertrouwd bent. De Roos van Leary bijvoorbeeld, die mensen, relaties en communicatiepatronen analyseert, maakt herkenning los zodat je effectiever communiceert. Heel herkenbaar is ook het Team-ontwikkelingswiel, dat de manier van samenwerken van teams en de rol van de leidinggevende beschrijft in verschillende fasen van ontwikkeling.”

Over het laatste gaat Koevermans een interne presentatie geven. Dit om de samenwerking verder te stimuleren. “We ontwikkelen onszelf bij Blozo continu”, vervolgt hij. “Het VLM-programma sluit perfect aan bij de verbeteringslijnen

die we al hadden uitgezet. We willen onze kernwaarden blijven verbeteren, met een stabiel team vakmensen dat het bij Blozo naar zijn zin heeft. Daar zetten we VLM voor in, evenals voor functioneringsgesprekken en een structureel opleidingsplan.”

TWEDE RONDE

Voor Blozo is VLM 2.0 eigenlijk de tweede ronde. Personeels- en salesmanager Danny ter Beek is in 2012 bij Blozo in dienst getreden. Hij was toe aan een nieuwe stap na dertien jaar inkoop- en personeelsmanagement in de tuinbouwautomatisering. “Bij mijn vorige werkgever heb ik deelgenomen aan VLM 1, een waardevol project dat ons goed is bevallen. De uitnodiging voor VLM 2.0 vond ik perfect passen bij Blozo. We zijn altijd bezig met verbeteringen in processen en prestaties. Directeur Maurice Blonk en ikzelf kenden VLM al en hoefden niemand te overtuigen. We hebben bij Metaalunie het VLM 1-boekje ‘Leren Excelleren’ met handige internetlinks en ervaringen opgevraagd en uitgedeeld. Het managementteam was enthousiast, dat maakt het een kleine investering met uitstekend resultaat.” •



Metaalwarenfabriek Blozo beschikt over een moderne laser- en kantafdeling. Op de foto links productiemanager Ilco Koevermans en naast hem personeels- en salesmanager Danny ter Beek.

Over Blozo

Metaalwarenfabriek Blozo, met 23 medewerkers in dienst, is een succesvolle specialist in plaatwerk en samenstellingen. Een moderne laser- en kantafdeling zorgt voor uitgebreide en flexibele productiemogelijkheden. Opdrachtgevers zijn machine- en apparatenbouwers uit de voedingsmiddelenindustrie, halfgeleidersector en land- en tuinbouw. Onlangs leverde Blozo een complexe stalen behuizing af voor omvangrijke apparatuur van een baggerschip. Het bedrijf bestaat ruim vijftig jaar en staat onder leiding van directeur Maurice Blonk.

PELLE VAN WALRAVEN, WALRAVEN GROUP:

‘Zonder mensen geen bedrijf’

Dynamisch managen, flexibel organiseren, slimmer werken en co-creatie. Dat zijn zo’n beetje de steekwoorden achter sociale innovatie. Snelle technologische ontwikkelingen en sociale veranderingen zorgen ervoor dat innoveren belangrijker is dan ooit tevoren. Dat geldt vooral voor een technische sector als de metaalindustrie. “Het begint met bewustwording”, zegt Pelle van Walraven, algemeen directeur van de Walraven Group.

Sociale innovatie is niet zo maar een term die uit de lucht komt vallen. Uit onderzoek van onder meer professor Henk Volberda blijkt dat technische innovatie slechts 25 procent van het totale succes van vernieuwing bepaalt. Sociale innovatie beslaat maar liefst 75 procent van het succes. “Dat betekent dat je heel anders met

mensen om moet gaan om succesvol te zijn”, meent Volberda, hoogleraar Strategie aan de Rotterdam School of Management van de Erasmus Universiteit. In zijn boek ‘Innovatie 3.0’ gaat hij verder op dit onderwerp in. Maar hoe haal je als werkgever het optimale uit je medewerkers? En hoe creëer je een volwaardige

arbeidsrelatie tussen beide partijen?

“Er bestaat geen systeem of handboek voor sociale innovatie. Het gaat erom dat je er open voor staat en dat je jezelf afvraagt welke mogelijkheden er zijn. Bij ons bedrijf zit het in onze roots. Tegenwoordig heet het sociale innovatie, maar destijds noemden we het gezond boerenverstand”, vertelt Pelle van Walraven nuchter. “Wij vragen ons continu af hoe we onze mensen het beste kunnen inzetten in deze digitale evolutie. Net zoals elk ander metaalbedrijf moeten we mee veranderen met de ontwikkelingen van deze tijd. Volgens trendwatcher Rob Creemers staan we nog maar aan het begin van een digitale evolutie. Met moderne technologieën wordt steeds meer mogelijk. Veel banen verdwijnen. Als je daarop inspeelt en mensen op een andere manier weet in te zetten, dán ben je aan het innoveren.”

BEDRIJFSFILOSOFIE

De Walraven Group is een familiebedrijf (zie kader ‘Over de Walraven Group’), dat vorig jaar zijn 70-jarig jubileum vierde. Ter gelegenheid daarvan werd een boek uitgegeven: ‘Grenzen verlegd – Het zijn de mensen die het doen.’ Deze titel vat in één klap de bedrijfsfilosofie samen. Van Walraven: “Hiermee willen we benadrukken dat de mensen het geheugen, het hart en de ziel van ons bedrijf zijn. Hoewel technologische ontwikkelingen zich in rap tempo opvolgen en de rol van medewerkers hierbij verandert, ben ik ervan overtuigd dat de mensen altijd centraal blijven staan. Zonder mensen geen bedrijf.” André van der Leest, beleidssecretaris Onderwijszaken bij Koninklijke Metaalunie, prijst de bedrijfsfilosofie van de Walraven Group. “Veel mkb’ers zijn zich niet bewust van de enorme veranderingen die eraan zitten te komen. De digitale evolutie gaat misschien wel een revolutie worden. Dat is verontrustend, omdat we met een behoorlijke snelheid die nieuwe technologische ontwikkelingen moeten zien bij te benen. Het is een must om daar goed mee om te gaan. Je zult het samen met je medewerkers moeten doen, zij zijn het kapitaal van je bedrijf.” Hij



Intuïtie en vakmanschap zijn belangrijke pijlers bij familiebedrijf Walraven. Op de foto maakt een medewerker een stempel voor een bevestigingsbeugel.



Pelle van Walraven (links) en André van der Leest vinden het een must om goed in te spelen op de snelle technologische ontwikkelingen en sociale veranderingen.

voegt daaraan toe dat ondanks de internationale status van de Walraven Group het wel degelijk een mkb-bedrijf is. “Het lijkt misschien een vreemde eend in de bijt, maar Walraven is nog steeds een familiebedrijf, met de aandacht vooral gericht op de medewerkers. Er komt geen Raad van Toezicht aan te pas.”

COMPETENTIES

Training en opleiding staan bij Walraven al decennia hoog op de agenda. Het bedrijf maakte hiervoor onder meer gebruik van de PTT-regeling (persoonlijke trainingstoelage, zie kader ‘Op weg naar duurzaam succes’) van opleidings- en ontwikkelingsfonds OOM. Maar training en opleiding zijn niet het enige waar het bij sociale innovatie om draait. “Je kunt iemand wel een examen laten doen en er vervolgens een etiket op plakken, maar je moet de balans zoeken. De competenties van je medewerkers kun je ook meten door gewoon met elkaar het gesprek aan te gaan. Wordt werk overgenomen door een robot? Wat betekent dat voor jou als medewerker? Met elkaar open en eerlijk communiceren vinden we belangrijk”, zegt Van Walraven. “Onze organisatie is groter gegroeid, waardoor je automatisch steeds meer gaat managen. We willen oppassen dat we daarin niet doorslaan en ook vertrouwen op onze intuïtie en op ons vakmanschap. Werknemers zijn prima in staat zelf-

standig te werken. Ze runnen thuis een huishouden, voeden kinderen op, hebben een hypotheek en zijn lid van verenigingen. En op het werk moeten ze zich aan regeltjes houden? Het organisatietalent dat ze thuis inzetten, willen we ook op het werk aanspreken.”

Als werknemers de ruimte krijgen om zelfstandig te werken in het bedrijf, gaan ze automatisch meer ondernemen. Het gaat niet meer om ‘tijd voor geld’, maar om betrokkenheid en passie. “En dat vertaalt zich in dienstverlening”,

‘Met elkaar open en eerlijk communiceren vinden we belangrijk’

weet Van der Leest. “Metaalunie heeft een boekje uitgegeven dat ingaat op de vraag wat een duurzaam inzetbare medewerker is (zie kader ‘Op weg naar duurzaam succes’ – red.). Op dat gebied valt nog veel winst te behalen. Medewerkers moeten naar huis gaan met het idee ‘ik heb vandaag een klant geholpen’ in plaats van ‘ik heb vandaag acht uur gewerkt’. Die omslag is trouwens niet alleen een verantwoordelijkheid van de werkgever. Werknemers moeten zich net zo goed bewust zijn van de technologische ont-

wikkelingen en de sociale gevolgen. Neem het 3D-printen van metalen. Vraag je als medewerker in de metaal af wat die ontwikkeling betekent voor jouw werk. Wat is jouw toegevoegde waarde?”

VLM-PROJECT

Volgens Van der Leest kun je met softe maatregelen keiharde resultaten boeken. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het project Verbetering Leercul-

Over de Walraven Group

De oorsprong van de Walraven Group gaat terug naar 1942. Destijds richtte Jan van Walraven Metaalwarenfabriek J. van Walraven BV op in Mijdrecht. Het familiebedrijf is inmiddels uitgegroeid tot een internationale onderneming met eigen productie- en verkoopvestigingen in verschillende landen. Het bedrijf houdt zich bezig met de ontwikkeling, fabricage en verkoop van innovatieve bevestigings-, brandbeschermings- en sanitairsystemen voor de installatiebranche. Aan het roer staat Pelle van Walraven, die in februari 2013 zijn vader opvolgde. Hiervoor was hij als Group Director Operations verantwoordelijk voor de productieactiviteiten van de Walraven Group. In het bedrijf zijn tegenwoordig ongeveer achthonderd medewerkers actief, waarvan zo’n tweehonderd in Nederland. De omzet komt voor negentig procent uit Europa, de overige tien procent is afkomstig uit landen zoals China en de Verenigde Staten. “Onze missie is totaaloplossingen bieden voor meer comfort en veiligheid, in combinatie met de best mogelijke service”, aldus Pelle van Walraven.

Meer informatie: www.walraven.com.

tuur in de Metaal (VLM), dat Metaalunie in samenwerking met OOM opzette (zie kader). “Met dit project bieden we ondernemers de mogelijkheid deel te nemen aan een coaching- en adviestraject, waarbij alles draait om succesvol ondernemen met je medewerkers. We hebben onder honderd bedrijven een steekproef gedaan en daaruit bleek dat deze regeling nodig en nuttig is. Zo is gebleken dat de impact van de uitgebrachte adviezen bij ongeveer 75 procent van de bedrijven direct merkbaar is. Ondernemers gaven aan dat het VLM-project leidde tot verbetering van de kwaliteit van producten en diensten, een betere samenwerking met collega's, personeel dat duurzamer inzetbaar is en bijvoorbeeld een grotere arbeidsproductiviteit.”

SURVEYS

Het houden van surveys is één van de 'tools' die Walraven toepast om zijn medewerkers te



Walraven houdt zich bezig met de ontwikkeling, fabricage en verkoop van innovatieve bevestigings-, brandbeschermings- en sanitairsystemen voor de installatiebranche.

betrekken bij de bedrijfsvoering. Deze (anonieme) surveys, bijvoorbeeld over strategie of personeelstevredenheid, worden een aantal keer per jaar gehouden. Vragen als 'wat zijn je ambities' en 'wat kan beter' komen dan aan bod. Van Walraven: “We komen er zo achter wat er leeft

binnen onze organisatie. De onderwerpen die hieruit naar voren komen, worden besproken in de verschillende overlegorganen. Van directieniveau tot gesprekken op de werkvloer. Zo werken we samen aan een duurzame toekomst van ons bedrijf.” •

Op weg naar duurzaam succes

Koninklijke Metaalunie wil duurzame inzetbaarheid in het mkb-metaal bevorderen en ondersteunt leden op de weg naar duurzaam succes. Daartoe worden tal van initiatieven ontplooid. Een paar voorbeelden:

VLM-project

Met het project Verbetering Leercultuur in de Metaal (VLM) biedt Metaalunie bedrijven de mogelijkheid om de ontwikkeling en het rendement van personeel structureel op een hoger niveau te krijgen. Ondernemers worden gestimuleerd om met goed personeelsbeleid het maximale uit hun medewerkers te halen. Het project ging in 2011 van start en heeft een vervolg gekregen in de vorm van VLM 2.0 (lees ook de artikelen hierover elders in deze uitgave). Deelname staat open voor alle leden van Metaalunie. Voorwaarde om voor een financiële

bijdrage in aanmerking te komen, is dat uw bedrijf is aangesloten bij stichting OOM, het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Metaalbewerking.

Publicaties 'Duurzaam inzetbaar'

In 2012 en eerder dit jaar gaf Metaalunie drie informatieve boekjes uit over duurzame inzetbaarheid. Hierin komen vragen aan bod zoals 'wat is een competente medewerker' en 'hoe kunnen we met elkaar ervoor zorgen dat medewerkers hun gehele werkzame leven inzetbaar en productief blijven'. Eind dit jaar worden ook deel 4 en 5 van deze boekjes uitgebracht. Interesse? Stuur een e-mail naar: onderwijszaken@metaalunie.nl.

PTT-regeling

Cursussen, trainingen of opleidingen die door

werkgever en werknemer zijn vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) komen in aanmerking voor een persoonlijke trainingstoeslag (PTT). Ook voor deze regeling geldt dat uw bedrijf moet zijn aangesloten bij het opleidingsfonds OOM. Metaalunie vormt het werkgeversdeel in het bestuur van OOM en is initiatiefnemer van een aangepaste regeling. Bedrijven kunnen voorafgaand aan een cursus, training of opleiding een bijdrage voor hun werknemers aanvragen via www.mijnoom.nl. In principe geldt de subsidie tot en met 31 december 2013 (op=op).

Meer informatie:

André van der Leest, beleidssecretaris Onderwijs Metaalunie, tel. 030 – 605 33 44, e-mail: leest@metaalunie.nl.

Tien tips en tricks voor sociaal innoveren

Sociale innovatie is een begrip waarmee je alle kanten op kunt. Simpel gezegd gaat het om slimmer werken, maar zo simpel is dat niet. Het gaat erom dat werk slimmer georganiseerd moet worden om innovatief te blijven en medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. En dat is anno 2013 hard nodig om competitief te blijven. De vergrijzing neemt snel toe, terwijl de instroom afneemt. Tien tips en tricks om u op weg te helpen.



Marianne van Loenhout, beleidsmedewerker Onderwijszaken bij Metaalunie: 'Het is goed een gedifferentieerd medewerkersbestand te hebben van mensen die elkaar aanvullen.'

1. KOM IN ACTIE!

Uw medewerkers doen 'moeilijk'? Probeer het eens zonder hen, dan wordt het pas moeilijk. Uw menselijk kapitaal is van groot belang in uw bedrijf en niet gemakkelijk vervangbaar. Praat met medewerkers over het bedrijf, het werk, de productiviteit en hun verwachtingen. Niet uitstellen die gesprekken. Doe dit bewust, maak er tijd voor vrij. Met als kernvraag: hoe blijven mijn medewerkers fit, gemotiveerd en productief?

2. ZORG VOOR GEMOTIVEERD PERSONEEL

Goed gemotiveerd personeel is en blijft betrokken bij het bedrijf. Daarbij komt: het is erger om niet-gemotiveerde medewerkers te hebben die zich niet ontwikkelen en meedenken, dan medewerkers die tevreden weggaan en een mooi visitekaartje van je bedrijf zijn. Extrinsicke motivatie via extra middelen werkt niet, zelfs meestal averechts. Het gaat om intrinsieke motivatie met zelfsturing als belangrijkste element. Gemotiveerde medewerkers zijn zelfstandig, beheersen hun vak en zien hun werk als zinvol.

3. ONTDEK DE VRAAG ACHTER DE VRAAG

Op personeelsgebied komen geregeld problemen boven tafel die opgelost moeten worden. Vaak blijkt echter dat er een ander, dieper pro-

bleem achter zit. Het kan bijvoorbeeld gaan om medewerkers die weigeren mee te werken aan een bijscholingstraject, terwijl het echte probleem om nieuwe verhoudingen draait nadat een zoon of dochter de zaak van vader heeft overgenomen. Of het lijkt dat ouder personeel niet mee wil veranderen, terwijl de vraag daarachter om erkenning van kennis en ervaring draait. Wilt u een personeelsprobleem oplossen? Probeer dan achter het diepere probleem te komen. Wat is de vraag achter de vraag? Beter bij de wortel aanpakken, dan pleisters plakken.

4. BEGIN BIJ HET BEGIN

Probeer niet teveel ad hoc te werk te gaan, maar zorg voor een integraal beleid. Begin bij het formuleren van een bedrijfsvisie en werk van daaruit naar een bedrijfsstrategie, bedrijfsopleidingsplan en persoonlijke opleidingsplannen. Wat wilt u bereiken met uw onderneming en wat is daarvoor nodig? Dat schept helderheid en richting.

'Bereik medewerkers op een manier die bij ze past'

5. WEES CREATIEF

Mensen in uw organisatie meekrijgen in vernieuwingen en vooruitgang kan op vele verschillende manieren. Scholing is er één van, maar er zijn vele vormen. Denk bijvoorbeeld aan informeel leren. Het grootste deel van het leren gebeurt gewoon op de werkvloer (zie www.elkedagbeter.nu voor veel inspirerende voorbeelden). Plan bijvoorbeeld brainstormtijd in, leer van elkaars sterke punten, luister goed naar klanten, of vraag aan het eind van elke week wat er goed ging en hoe dat effect in de week daarna versterkt kan worden.

6. GEEF EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID

Geef medewerkers zelf verantwoordelijkheid. Dan gaan ze die ook nemen. Betrek ze bij de bedrijfsvoering. Dat kan bijvoorbeeld via zelfsturende teams. Dit geldt niet alleen voor hoger opgeleiden, want waarom zou dat zo zijn? Dit vergt een andere manier van leidinggeven, die minder sturend is en meer faciliterend. Met meer bottom-up benadering, meer vraagsturing, worden veranderingen vernieuwingen. Met als kernvraag: hoe kunnen dingen beter?

7. BENADER MEDEWERKERS MET MAATWERKOPLOS- SINGEN

Bereik medewerkers op een manier die bij ze past. Mensen zijn verschillend en krijg je op verschillende manieren mee bij veranderingen. Sommigen hebben vooral de visie nodig, anderen de praktische tools en weer anderen krijg je

mee door in te gaan op cijfermatige aspecten (nut en noodzaak). Deze verschillen hebben te maken met de leerstijl van de medewerker. Sommige mensen zijn doeners, die willen gewoon aan de slag. Anderen zijn denkers, die willen graag weten hoe zaken gerelateerd zijn. Daarnaast zijn er nog bezinners en beslissers te onderscheiden. Qua tools is er genoeg te vinden. Vraag uw opleidingsfonds om meer informatie.

8. ZORG VOOR DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER

Het is voor uw organisatie goed een gedifferentieerd medewerkersbestand te hebben van mensen die elkaar aanvullen. Denk bij diversiteit aan verschillende typen mensen (www.betamentality.nl), maar ook aan bijvoorbeeld de verhouding man-vrouw (www.vhto.nl) en jong-oud (techniektalent.nu). Meer van hetzelfde leidt meestal niet tot innovatie. Diversiteit leidt tot betere prestaties en versterkt uw imago.

9. LAAT U ONDERSTEUNEN

Als werkgever heeft u bij sociale innovatie ondersteuning nodig. Pak aan wat er voorhanden is aan projecten (zoals VLM 2.0, zie de artikelen elders in deze uitgave), coaching en informatie. Houd uw eigen kennis op dit gebied up-to-date, want het is geen gemakkelijke kost. Leer ook over verschillende stijlen van leidinggeven.

10. VRAAG HET DE MEDEWERKER

Vraag eens aan uw medewerkers wat Zij nodig hebben om duurzaam inzetbaar te blijven. Hierbij horen de onderwerpen betrokkenheid (innovatie en productiviteit), competenties (opleiding en ontwikkeling), tevredenheid (arbeidsrelatie en -voorwaarden) en gezondheid (arbeidsomstandigheden en vitaliteit). •

Meer informatie? Vraag de boekjes 'Duurzaam inzetbaar' aan via onderwijszaken@metaalunie.nl.

Veel belangstelling voor energiebesparing

Ruim veertig Metaalunieleden hebben hun energievraagstukken aan het E-Team gezonden. Het E-team is een initiatief van Koninklijke Metaalunie om haar leden te helpen energie te besparen of energie- en materiaalstromen te verduurzamen. Het initiatief is mogelijk door financiële ondersteuning binnen de Green Deal MKB. Hierna de stand van zaken en vervolgvactiteiten.

Het E-Team heeft uit de inzenders de zestien beste en/of meest veelbelovende vraagstukken geselecteerd. Deze ondernemers worden momenteel individueel begeleid door het E-Team. Bij acht andere inschrijvingen heeft het team een energiescan aangeboden om de bedrijven op weg te helpen met energiebesparing. Bij drie van deze bedrijven leidde de energiescan al tot concrete en praktische maatregelen op het gebied van perslucht, verlichting en klimaatbeheersing. Naast het advies van het E-Team aan individuele bedrijven, is Metaalunie op basis van alle ingestuurde energievraagstukken al haar leden direct of indirect aan het adviseren over energiebesparing. Het gaat dan om zonne-energie, hergebruik van restwarmte en energievraagstukken bij nieuw- en verbouw.

WORKSHOPS

Voor elk thema zijn interactieve en praktische workshops gegeven, waardoor het mogelijk was direct met energiebesparing aan de slag te gaan:

Workshop zonne-energie (februari 2013)

Tijdens deze workshop werd onder meer aandacht besteed aan de ontwikkeling van de toepassing van zonnepanelen; de werking en opbrengsten. En toepassingen van een pv-paneel, de mogelijke subsidies en kosten/baten.

Workshop duurzaam hergebruik van restwarmte (maart 2013)

Tijdens deze workshop is onder meer ingegaan

op de vraag hoe restwarmtestromen effectief kunnen worden hergebruikt, met welke installaties en regels rekening moet worden gehouden en welke terugverdiëntijden er gelden voor de diverse processen.

De deelnemers kregen een rondleiding bij Terberg Benschop BV, het bedrijf waar de workshop plaatsvond. Ze kregen onder meer uitleg over de werking van de restwarmte-terugwininstallatie in het bedrijf. Deze installatie wint de warmte terug uit de lasserij.

Workshop energiebesparing bij herbouw/nieuwbouw (mei 2013)

Deze workshop stond in het teken van onder meer recente praktijkvoorbeelden en de grote

besparingen die kunnen worden gerealiseerd in verbouw en nieuwbouw.

Aan de hand van casussen zijn alle relevante bouwgerelateerde onderwerpen behandeld. De sheets van de drie workshops zijn terug te vinden op: www.energiecentrum.nl > Branches > Koninklijke Metaalunie > E-Team > Workshop/ Archief.

WINNAAR

In het najaar van 2013 zal tijdens het afsluitende E-Team-event de winnaar van de competitie bekend worden gemaakt. Welke ondernemer heeft de grootste energiewinst gerealiseerd en wat heeft dit financieel opgeleverd? Daarnaast wordt tijdens het event het boek 'E-Team in actie' uitgereikt zodat ook u kunt profiteren van alle kennis en ervaring van en door het E-Team het afgelopen jaar. Het boekje bevat alle resultaten, facts en figures en tips die uit het E-Team-project zijn voortgekomen. •

www.energiecentrum.nl

Lasserij bij Terberg Benschop, waar workshopdeelnemers een rondleiding kregen.



Laat u inspireren door winnaars en sprekers

Tien districtswinnaars, drie genomineerden, drie sprekers en een mystery guest als dagvoorzitter. Dat zijn de ingrediënten voor een halve dag boordevol menselijke ondernemersinspiratie. De datum? 26 juni 2013. De dag? Het Metaalunie mini-congres en de uitreiking van de Smart Solution Award 2013.

Na het succesvolle congres van vorig jaar pakt Koninklijke Metaalunie ook dit jaar uit met een inspirerend event. Dit keer als omlijsting van de uitreiking van de Smart Solution Award. Inmiddels zijn behalve de tien districtswinnaars (zie de pagina hiernaast) ook twee sprekers bekend: Daan Quakernaat en Jaspar Roos. Een eerste kennismaking.

DAAN QUAKERNAAT

Daan Quakernaat (1966) is spreker van beroep. Hij studeerde Cognitieve Kunstmatige Intelligentie aan de faculteit der Wijsbegeerte, Universiteit Utrecht. Sindsdien is hij op zoek naar de balans tussen mens en machine, tussen angst en controle, tussen passie en structuur. Quakernaat startte zijn carrière als zelfstandig IT-adviseur en werkte later als trainer bij Media Plaza. Sinds 1998 wijdt hij zich volledig aan zijn huidige activiteiten als spreker. Hij houdt zijn publiek een spiegel voor door hen te confronteren met het eigen gedrag. "Ik heb een jaar of acht geleden IT de rug toegekeerd", vertelt hij. "Mijn IT-verhaal 'Het zou toch allemaal fantastisch worden?' had me door de internetcrises geloodst, maar ik was de onwerkelijke beloftes van de IT-marketing en de daarbij behorende ontevreden klanten zo zat. Al die mensen met verwachtingen, waarvan ik wist dat ze nooit waargemaakt konden worden. Ik werd er niet gelukkig van. Ik trok de stoute schoenen aan en begon met een nieuw Daan-verhaal dat niets met IT te maken had: 'Ga kathedralen bouwen!' Het bleek een gouden greep. Het werd met stip het meest succesvolle verhaal dat ik ooit heb gemaakt." Daan helpt bedrijf en bestuur met het bouwen van kathedra-

dralen. Met het vinden van de balans tussen de zwarte en de witte wereld. "Ik deel uw wereld in, in een zwarte en witte wereld." De zwarte wereld is dat deel dat je kunt vatten in cijfers en regels. Structuurtje, checklistje, blokje, pijltje. De witte wereld past fundamenteel niet in een computer of blokjes en pijltjes. Visie, mensen, passie en ideeën; de dingen die we softere zaken noemen.

JASPAR ROOS

Jaspar Roos heeft met een functietitel 'Chief Inspiration Officer' bij ABN AMRO eigenlijk geen introductie nodig. Jaspar heeft een verrassende en inspirerende kijk op de dingen. Hij gaat tijdens het mini-congres onder andere in op de Jugaad mindset. Jugaad is het vermogen om tot een slim geïmproviseerde oplossing te komen. Het heeft alles te maken met vindrijkheid. Jugaad kan voor oplossingen zorgen bij organisaties die zijn vastgelopen in overgestructureerde processen. Te inflexibel geworden om soms nog adequaat te reageren op veranderingen in de markt en omgeving. De laatste jaren moeten organisaties presteren met minder middelen. De verwachting is dat deze schaarste zal toenemen. "Vergeet scrum, lean en agile. Jugaad is een combinatie van het beste aan projecttechnieken met Indiase managementfilosofie. Verplichte kost voor elke manager die voorop wil lopen in de best practices van topbedrijven", zegt Roos die elders in dit blad uitgebreid aan het woord komt. •

Meer informatie en aanmelden:
www.metaalunieaward.nl



Daan Quakernaat.



Jaspar Roos (foto: Martijn van Dam).

**NOG SLIMMER WORDEN?
MELD JE NU AAN OP
WWW.METAALUNIEAWARD.NL.**

And the winner is....

Naast het mini-congres zal op 26 juni 2013 ook de winnaar bekend worden gemaakt van de Metaalunie Smart Solution Award. Dit jaar blijft de spanning tot het einde toe bewaard, omdat pas op de dag zelf uit de tien districtswinnaars eerst de drie genomineerden worden geselecteerd. De jury kiest daarna, na een pitch van de drie genomineerden, de winnaar. De districtswinnaars zijn:

AP NEDERLAND BV (KOLHAM, DISTRICT NOORD)

'Het bedrijf heeft zijn concurrentiepositie vergroot door tijdig en tijdens de economische recessie zijn kernwaarden te hervinden en heeft op basis van een uitgebalanceerd revitalisatieprogramma het bedrijf weer winstgevend gemaakt.'

BOSCH SCHARNIEREN EN METAAL BV (DOETINCHEM, DISTRICT GELRE)

'Om snel en betrouwbaar maatwerk te kunnen leveren, is een korte doorlooptijd noodzakelijk. Daarom is het bedrijf ingericht naar de pijlers van QRM. De organisatie is integraal ingericht in werkcellen in plaats van in afdelingen.'

BURGAFLEX BV (ETTENLEUR, DISTRICT WEST-BRABANT)

'Dit bedrijf heeft zich gefocust op de niche-markt in de airconditioningindustrie waardoor een grotere efficiëntie is behaald op het gebied van productieprocessen en kwaliteit. Burgaflex staat altijd klaar voor zijn klanten.'

HAUZER TECHNO COATING BV (VENLO, DISTRICT LIMBURG)

'Investeren in onderzoek en ontwikkeling van zowel de coatingprocessen als de machinebouw is de basis van Hauzer's succes. Het bedrijf deelt kennis door het presenteren op conferenties en het geven van gastcolleges op hogescholen.'

HAWO BEHEER BV (RIJSSEN, DISTRICT OOST)

'Hawo Beheer weet goed om te gaan met een markt die meer flexibiliteit vraagt in zowel mix als volume bij betere kwaliteit, maar ook lagere kosten en kortere doorlooptijden van offerte tot levering van bestaande en nieuwe producten.'



ITEQ INDUSTRIES BV (AMERSFOORT, DISTRICT MIDDEN)

'Het bedrijf biedt een totaalpakket in combinatie met jobberwerk en vindt daarin de juiste balans. Van design en productie tot engineering en assembleren. Het beschikt over veel kennis van andere productietechnieken.'

JASA PACKAGING SYSTEMS BV (ALKMAAR, DISTRICT NOORDWEST)

'Essentieel voor Jasa zijn innovatie, export en continuïteit. Innovaties komen tot stand door

samenwerking met externe partners, maar vooral door de ideeën van het bedrijf zelf. Jasa beschikt wereldwijd over een groot netwerk van agenten.'

MURRE TECHNIEK BV (KRABBENDIJKE, DISTRICT ZEELAND)

'Het bedrijf heeft een geavanceerd programma machines en totaaloplossingen voor de schaal- en schelpdierenverwerking. Professionaliteit, internationaal, kennis, samenwerking, innovatie en meer dan 25 jaar ervaring staan bij Murre Techniek centraal.'

PHOENIX 3D METAAL BV (EINDHOVEN, DISTRICT ZUID-OOST)

'Het onderscheidend vermogen van Phoenix 3D Metaal is en wordt vergroot door een constante actieve en innoverende instelling van het bedrijf. Een intensieve samenwerking met TNO en TU Delft ligt hieraan ten grondslag.'

VENTIL BV (RIJSWIJK, DISTRICT ZUID-HOLLAND)

'Opbouwen en het in huis houden van de benodigde kennis maakt dit bedrijf sterk. Ventil neemt de specialistenrol in bij de klant, omdat daar de kennis vaak ontbreekt. Zo kan er een goede inschatting worden gemaakt van wat er nodig is.'

Samen succesvol innoveren

De tijd dat ondernemers in een hoekje achterin de hal hun innovaties uitwerkten, is definitief voorbij. Nieuwe producten bedenken gebeurt steeds vaker samen met klanten en toeleveranciers. En vaak is er voor het creëren van nieuwe functies, ook nieuwe kennis of nieuwe technologie nodig. “Succesvolle innovaties hebben tegenwoordig vaak vele vaders”, zegt Quirien Verbakel-Veldman, senior innovatieadviseur bij Syntens.

De tijd dat het succes van een innovatie alleen afhankelijk was van een goed product, is ook voorbij. De time-to-market, meegeleverde diensten en total cost of ownership spelen een steeds belangrijker rol. “En ook die zijn in steeds grotere mate afhankelijk van de toeleve-

ranciers die bij het innovatieproject betrokken zijn”, vertelt Verbakel-Veldman. “De vraag is hoe ondernemers invloed kunnen uitoefenen op de kwaliteit van die samenwerking met de toeleveranciers. Of als toeleverancier, met de klant. Allemaal bedoeld om de kans op succes groter te maken.”

Het begint ermee, volgens Verbakel-Veldman, dat alle partijen een gemeenschappelijk belang hebben. En dat het innovatieproject ook bij alle

als daar externe toeleveranciers en klanten bij betrokken zijn. “Samen innoveren vraagt om specifieke competenties”, vindt Verbakel-Veldman. “Competenties uiteraard om goede kwaliteit producten te leveren, op het juiste moment en tegen de juiste kosten, maar het gaat verder dan dat. Ook de competentie om nieuwe kennis te vinden en toe te passen bijvoorbeeld. Of heel pragmatisch: de competentie om gedisciplineerd om te gaan met tekeningen- en wijzigingsbeheer. Op alle niveaus van de organisatie en op alle disciplines zijn dit soort competenties aan te wijzen.” •



Innovatieadviseur Quirien Verbakel-Veldman: ‘Samen innoveren vraagt om specifieke competenties.’

‘In de praktijk zien we veel scheefgroei’

partijen als ‘belangrijk’ wordt herkend. “Dit klinkt logisch, maar in de praktijk zien we veel scheefgroei. Voor een ontwikkelaar van een nieuw product kan een toeleverancier van groot belang zijn, terwijl die toeleverancier die klant als ‘c-klant’ heeft gecategoriseerd, omdat de omzet (nog) heel laag is. Andersom kan een toeleverancier het over een belangrijke klant hebben, terwijl die klant voor een dubbeltje minder zo overstapt naar een andere leverancier. Het heeft daarom zin om de strategische posities van de toeleveranciers en klanten tot elkaar in kaart te brengen”, aldus de Syntens-adviseur.

COMPETENTIES ONTWIKKELEN

Succesvol samen innoveren vraagt wat van de betrokken organisaties. Iedereen weet hoe lastig het al kan zijn om binnen een bedrijf succesvol samen te werken aan een innovatie. Laat staan

Syntens stimuleert innovaties mkb

Syntens Innovatiecentrum ontwikkelde de Waardeketen Innovatiescan, waarmee zelfspecificerende bedrijven, maar ook toeleveranciers hun waardeketen onder de loep kunnen nemen en verbeteren. Deze innovatiescan bestaat uit een aantal losse modules, waaronder de scan ketenposities en de checklist ketencompetenties. Het programma TopketenImpuls van Syntens Innovatiecentrum daagt het industriële mkb uit zijn ketenbekwaamheden te versterken, nieuwe kennis toe te passen en innovaties te ontwikkelen en realiseren. TopketenImpuls richt zich op merkfabrikanten, toeleveranciers, kennisinstellingen en eindgebruikers in de topsectoren High Tech Systemen & Materialen (HTSM), water, chemie en energie.

Meer informatie:

www.syntens.nl/topketenimpuls of neem contact op met Quirien Verbakel-Veldman, tel. 06 – 333 163 63, e-mail: quirien.verbakel@syntens.nl.

PING-BIJEENKOMST

Waterstoftechnologie geen toekomstmuziek meer

Waterstoftechnologie kent al vele werkende toepassingen. De regio Arnhem heeft daarin een voortrekkersrol. Dat bleek uit een goedbezochte bijeenkomst van het Productie Innovatie Netwerk Gelderland (PING) in Arnhem. Drie sprekers uit de regio lieten zien hoe ver zij zijn met hun waterstofoplossingen.

PING, een initiatief van district Gelre en Syntens, organiseert regelmatig netwerkevents met uiteenlopende innovatiethema's (zie kader). De PING-bijeenkomst in Arnhem had als titel 'Watertechnologie voor uw bedrijf: nu en in de toekomst!'. Daarmee was niets te veel gezegd. Werkende toepassingen van waterstoftechnologie helpen nu al bij het terugdringen van de uitstoot van schadelijke broeikasgassen. In de toekomst kan de technologie bovendien een wezenlijke bijdrage leveren aan duurzame oplossingen voor diverse energievraagstukken. Dat Arnhem een voortrekkersrol heeft in de ontwikkeling van watertechnologie is mede te danken aan de randvoorwaarden die de gemeente Arnhem heeft gecreëerd met het programma 'Energy Made in (Arnhem)'. Energie- en milieuge-richte ondernemers en kennisorganisaties vinden

in Arnhem een goede voedingsbodem. Dat komt onder meer dankzij de aanwezigheid van het innovatieve industriepark Kleefse Waard. Op de bijeenkomst kwamen namens het bedrijfsleven Marinus van Driel (HyGear) en Peter Bouwman (HyET) aan het woord. Bram Veenhuizen van de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) sprak over de bijdrage die kennisinstellingen leveren.

MINDER CO2-UITSTOOT

Van Driel vertelde over zijn cleantech-bedrijf HyGear, dat is gespecialiseerd in decentrale gasconversiesystemen. Deze verkorten transportketens, maken productieprocessen efficiënter en zetten lokale afvalstromen om in waardevolle producten. HyGears kernproduct zet in een verplaatsbare zeecontainer aardgas om in waterstof: ideaal voor bedrijven die tegen lage kosten

en minder CO2-uitstoot op kleine schaal over waterstof willen beschikken. Peter Bouwman (HyET) hield een presentatie over de innovatieve, energiezuinige waterstofcompressor van zijn bedrijf. Met deze compressor wordt voorde-lijke opslag van waterstof tot een druk van 800 bar mogelijk, bijvoorbeeld in brandstofcellen. Bram Veenhuizen, lector Voertuigmechanica aan de HAN, kon daar in zijn presentatie deels op inhaken. Hij liet zien hoe het Automotive Center of Expertise van de HAN met bedrijven en andere kennisinstellingen samenwerken aan innova-tieve mobiele watertoepassingen. Een mooi voor-beeld daarvan was de deelname van studenten aan de Shell Ecomarathon met een zelfontwor-pen voertuig met waterstof-brandstofcel. HyGear was gastheer van de bijeenkomst. Dat gaf de bezoekers de gelegenheid zelf kennis te maken met de technologie. Het leidde tot enthousiaste reacties zoals: "Het is mooi om je wereldvisie te kunnen omzetten in iets dat geld oplevert." •

Meer informatie: Toine Straatman, regiosecretaris district Gelre: straatman@metaalunie.nl.



Bezoekers konden zelf kennis maken met waterstoftechnologie bij HyGear.

Over PING

PING is een initiatief van Koninklijke Metaalunie district Gelre en Syntens. Samen organiseren zij een reeks bijeenkomsten waarin kennisuitwisseling en het vormen van innovatieve netwerken in het mkb-metaal in Gelderland centraal staan. Ondernemers wisselen ervaringen met elkaar uit op het gebied van technologie, productie en innovaties. Zo geeft PING een creatieve stimulans aan het ondernemerschap en de Gelderse economie. Het netwerk wordt begeleid door een stuur-groep van ondernemers en ondersteund door Provincie Gelderland. De bedoeling is jaarlijks vier themabijeenkomsten te organiseren bij één van de deelnemende bedrijven.

EERSTE 14-ASSIGE DRAAIMACHINE IN NEDERLAND

Toeleverancier versterkt concurrentiekracht

Na een zorgvuldige marktverkenning en deels op intuïtie kocht ondernemer Henri Corstjens als eerste in Nederland de TX52Y3-machine van de Spaanse fabrikant CMZ. De door importeur Promas uit Maasbree geleverde machine heeft veertien bestuurd assen om draaidelen met freesbewerkingen in één cyclus compleet te vervaardigen. De grote winst zit in de korte cyclustijd en de mogelijkheid van onbemande producties.



Henri Corstjens (links) en Alex de Gelder bij de TX52Y3-draaimachine van CMZ. Per week wordt de machine circa honderd uur onbemand en twaalf uur bemand ingezet.

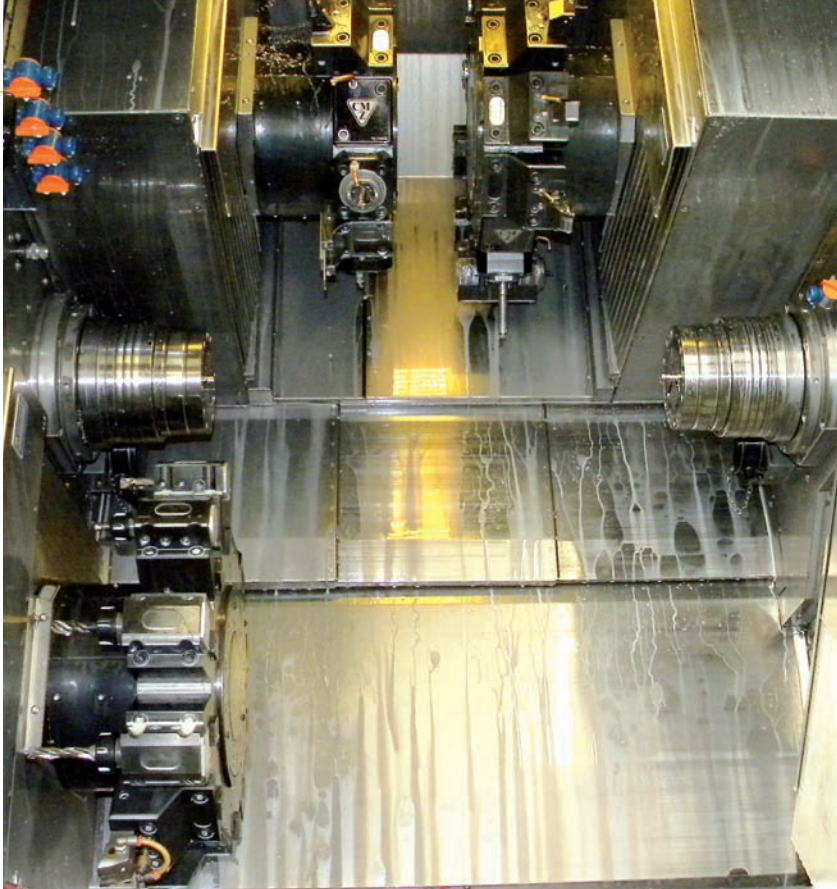
Henri Corstjens richtte zijn bedrijf GeCo Machinefabriek in 2000 op. "Ik kon bij mijn werkgever niet verder doorgroeien en zocht een nieuwe uitdaging." Het bedrijf bevindt zich te Maarheze, in het hartland van de Nederlandse metaalsector. Hij bouwde de fabriek in enkele jaren samen met zijn vrouw uit van jobber met veel kleine series tot verspanende toeleverancier, gespecialiseerd in grotere series kleinere precisiecomponenten van uiteenlopende materialen voor afnemers in de automobiellindustrie, de medische apparatenbouw en de farmacie. Inmiddels heeft GeCo Machinefabriek een vaste klantenkring opgebouwd. Viervijfde van de productie van de relatief kleine onderneming gaat over de grens, vooral naar Duitsland, Frankrijk en België.

UITERSTE MACHINESTABILITEIT

"Wij waren op zoek naar een machine die complexe draaidelen supersnel in één bewerkingscyclus kan produceren, waarbij de productiviteit niet ten koste zou gaan van de geometrische precisie en de afwerkwaliteit", vertelt Corstjens. "Drie jaar geleden maakten we op de EMO

'De opdrachtgever was goedkoper uit dan bij een Oost-Europeaan'

in Hannover kennis met de TX-serie van CMZ. Ik heb toen inlichtingen ingewonnen bij Alex de Gelder, die toen overigens nog niet bij Promas als verkoper in dienst was, maar me wel het een en ander kon vertellen over dit type. Later ben ik met Alex en Promas-directeur Richard Hermans naar Spanje gegaan. Bij CMZ kreeg ik een goede indruk van de inzet van de medewerkers en het kwaliteitsbewustzijn van de fabrikant. Wat me technisch vooral aansprak, naast de bewerkingsmogelijkheden met drie turrets en drie Y-assen, was het inzetbare vermogen van de



De bewerkingsruimte met de twee boventurrets, de onderturret, hoofd- en hulpspil. De onderturret kan aan beide zijden, links en rechts, worden ingezet.

aangedreven gereedschappen: 18 kW. Dat is meer dan het vermogen aan de hoofdspil van veel standaard bewerkingscentra. Een dergelijke freescapaciteit, zoveel was ook duidelijk, vergt een uiterste machinestabiliteit. CMZ maakt dat volledig waar. Dat viel af te leiden uit de monobloc-constructie van het frame en is inmiddels ook gebleken in de praktijk.”

De Gelder: “Massa is zeker een factor in dit verband. Deze machine is compact, maar weegt 9,5 ton. Dat is bijna tweeënhalve keer zoveel als een gemiddeld bewerkingscentrum. Dat betekent dat de temperatuur van de eenmaal opgewarmde massa na een zekere tijd redelijk constant blijft, dat de uitzetting c.q. krimp dus minimaal is. CMZ garandeert dan ook een repetitieve nauwkeurigheid van 0,002 tot maximaal 0,003 µm voor dit type.” Door slim te programmeren, zijn korte cyclustijden mogelijk die bij de grootserieproductie van GeCo de kostprijzen drukken. Samen met de hoge afwerkingskwaliteit resulteert dit in een comfortabele concurrentiepositie ten opzichte van toeleveranciers in Oost-Europa en China.

Bij de aanschaf van de CMZ-draaimachine ging Corstjens niet over één nacht ijs, maar de aankoopbeslissing had wel iets van een sprong in het diepe. CMZ is weliswaar een gerenommeerd merk, één van de internationaal bekende machi-

nebouwers in het Spaanse Baskenland, maar het type complexe, meerassige draaimachine aan de uiterste kant van het leveringsspectrum was nog niet eerder in ons land verkocht. Op de markt bewegen zich op dit gebied maar enkele aanbieders.

ONBEMANDE PRODUCTIE

Het grote vermogen van het aangedreven gereedschap in de turrets betekent in veel gevallen een overcapaciteit, die zich vertaalt in een hoge dynamiek. De machine is volgens Corstjens dertig à veertig procent sneller dan vergelijkbare machines. De drie verplaatsingen in X-, Y- en Z-richting van de drie turrets, de twee C-assen van hoofd- en overnamespil en de gereedschapaandrijving per turret tellen op tot veertien bestuurd assen. Programmering gebeurt aan het apparaat op de Fanuc 31i-besturing. De machine is door Promas geleverd met een SiMag-stangaanvoerapparaat van Breuning; in de bewerkingsruimte van de TX52Y3 is een RP10-meetsysteem van Renishaw opgenomen voor automatische werkstukcontrole. Afwijkingen worden via de besturingssoftware gecorrigeerd. Een robotarm in de machine zorgt voor automatische productafvoer op een transportband.

Corstjens: “Een dergelijke configuratie is

natuurlijk zeer geschikt voor onbemande productie en zo zetten we de machine ook in, voor seriegrootten variërend van 500 tot 200.000 stuks. Bij grote aantallen weegt het voordeel van de korte omsteltijd minder zwaar, maar ik wil het toch noemen. De grote winst zit echter in de korte cyclustijd. Dit is mogelijk door enerzijds het grote verspanende vermogen, anderzijds door meerdere bewerkingen simultaan te laten verlopen. Wat betreft het programmeren moet je heel anders gaan denken met een dergelijke machine. Door bijvoorbeeld de combinatie en volgorde van de bewerkingen slim te programmeren, kun je de cyclustijd verder optimaliseren. Daarmee doen we steeds meer ervaring op.”

TIJDWINST

Met de TX-machine heeft GeCo concurrentiekracht binnengehaald. Corstjens illustreert dat met een treffend voorbeeld. Een roestvaststalen draaideel in de automatenkwaliteit AISI303 werd oorspronkelijk door een Roemeens bedrijf in grote series vervaardigd. De GeCo-offerte vermeldde een hogere stuksprijs. Maar in de latere montage werd tijdwinst behaald doordat – zoals uit een nulserie bleek – de onderdelen een hogere afwerkingskwaliteit hadden (geen bramen, geen nabewerking nodig). Daardoor was de opdrachtgever per saldo bij GeCo toch goedkoper uit dan bij de Oost-Europeaan. “Dit is ook mogelijk, omdat de CMZ-machine met zijn drie turrets en Y-assen goedkoper is dan machines met een vergelijkbare kwaliteit. Die zijn met twee turrets en slechts één Y-as uitgerust,” verklaart Corstjens. Hij voegt eraan toe dat hij zich realiseert dat hij zijn nek heeft uitgestoken bij de beslissing om te investeren in een machine die nog niet eerder op de Nederlandse markt is verkocht. “Ik had – ik kan het niet anders zeggen – een goed gevoel bij deze machine. Dat heeft ook een rol gespeeld. Gelukkig heeft mijn intuïtie me niet bedrogen.” •

www.gecomachinefabriek.nl
www.promascnc.nl

Open Core Engineering: innovatief softwareconcept

TEKST: BART DRIESSEN.

FOTOGRAFIE: BOSCH REXROTH.

Open Core Engineering, een softwareconcept dat ook voor de metaalsector een zeker belang vertegenwoordigt, is onlangs onderscheiden met de Hermes Award. Deze Duitse industrieprijs voor toonaangevende oplossingen werd in april 2013 uitgereikt tijdens de Hannover Messe. Het softwareconcept is een innovatie van Bosch Rexroth.

Open Core Engineering is een oplossing voor het koppelen van machinesoftware met de IT-wereld. De behoefte aan dergelijke oplossingen is groot aangezien de Europese industrie zich steeds meer in de richting van de 'Integrated Industry' beweegt; een industrie waarin alle productiestappen door middel van software en netwerken aan elkaar verknoopt worden. Het is ook een onderwerp dat door de Duitse organisatie van machinefabrikanten nadrukkelijk op de agenda wordt gezet onder de noemer Industrie 4.0. Integrated Industry was bovendien het thema van de Hannover Messe dit jaar.

OPEN KARAKTER

Het bijzondere van Open Core Engineering is dat het engineers de mogelijkheid biedt om in verschillende programmeertalen nieuwe softwarefuncties te maken en deze direct met een machinebesturing te koppelen. Door dit open karakter wordt het een stuk gemakkelijker om verschillende machines, ondanks hun verschillen in besturing, te koppelen met de IT-wereld. En belangrijk voor de dagelijkse praktijk is dat het voor machinebouwers gemakkelijker wordt machines in gebruik te stellen en diagnoses te stellen. Ook de bediening verandert door Open Core Engineering: het is mogelijk applicaties voor smartphones en tablet-pc's te programmeren en integreren in andere automatiserings-systemen.

ANDROID APP

Een ander onderdeel van het softwareconcept is de Android app waarmee engineers en onderhoudsmedewerkers vanuit hun tablet of smartphone de besturingen van een compleet machinepark kunnen benaderen. Er zijn al apps die het mogelijk maken verschillende data uit te

lezen om machines op afstand te monitoren. Nieuw is dat door middel van bijvoorbeeld motion-, sensor- en easy start up apps de gebruiker alle mogelijke instellingen in de besturing kan maken. De moderne techniek gaat momenteel zo ver dat je met de stand van je smartphone of tablet de bewegingen van een 3-assig systeem kan sturen. Aan deze revolutionaire oplossing ligt een extra 'schil' van programmbibliotheken ten grondslag die om de bestaande besturingssoftware heen is gebouwd. Deze schil

biedt gebruikers ook de mogelijkheid hun eigen applicaties te ontwikkelen en toe te voegen. Momenteel gaat in Duitsland geen persconferentie voorbij zonder dat de deelnemers om de oren worden geslagen met Industrie 4.0. Gezien het grote belang van de Duitse markt voor het Nederlandse bedrijfsleven is het geen overbodige luxe om hier meer van te weten. Industrie 4.0 is de officiële strategie van de Duitse regering voor de hightechindustrie. Doelstelling is de informatisering van de klassieke industrie. Dat houdt onder meer in dat fabrieken omgebouwd worden naar smart factories, die in staat zijn zich voortdurend aan te passen aan nieuwe technologieën. De basis hiervoor is de koppeling van alles wat er in de moderne fabriek staat en beweegt aan het alomvattende netwerk. Een andere term daarvoor is 'I-World': alles krijgt een IP-adres en zal ook via internet benaderbaar zijn. •



Open Core Engineering biedt engineers de mogelijkheid om in verschillende programmeertalen nieuwe softwarefuncties te maken en deze direct met een machinebesturing te koppelen.

DMFI-LID RATON

Met kennis en ervaring exportmarkt veroveren

Kennis van hoog niveau. Vakmanschap. Toewijding. Plus een dosis ervaring zodat je klanten kunt adviseren en – belangrijk – zorgen uit handen kunt nemen. Raton in Breda ontwerpt en bouwt succesvol installaties voor onder meer de voedingsmiddelenindustrie. “De volgende stappen zetten we in Azië en Zuid-Amerika.”

Raton in Breda ontwerpt en bouwt installaties voor de voedingsmiddelen-, de farmaceutische en de chemische industrie, met een sterk accent op de voedselproducenten. Deze opdrachtgevers stellen de hoogste eisen aan ontwerp, materialen en uitvoering. Hun eindproducten liggen bij de consument immers altijd onder het vergrootglas. Een belangrijke troefkaart van Raton is de kennis waarover hun ontwerpers beschikken. Zij moeten uiteraard in staat zijn om een installatie te ontwerpen en te tekenen, maar moeten

tegelijktijd tot in detail op de hoogte zijn van de specifieke wensen van de veeleisende klant. Frans Keustermans werkt ruim dertig jaar bij Raton. Hij zag het vak evolueren. Het schetsje op een kladblok maakte plaats voor ontwerpen in 3D. De smederij van toen is nu een geavanceerde werkplaats. Aan tafel zit ook Ceciel Voorn. Zij doet de PR van Raton en verzorgt de communicatie. Raton maakt deel uit van de Rasenberg Holding, ook gevestigd in Breda. Dit bedrijf bestaat ruim negentig jaar en werkt aan

bouwkundige en infrastructurele projecten boven en onder de grond en voert projecten uit op het terrein van procestechnologie. Keustermans: “We werken bij Raton met ongeveer 45 mensen. De installaties die we ontwerpen en bouwen moeten in één keer goed zijn. Je moet met allerlei aspecten rekening houden: de logistiek om de installatie en of je gemakkelijk bij de afsluiters kan komen tijdens het onderhoud. Een 3D-ontwerp laat dat zien. Bovendien helpen 3D-ontwerpen om aan de klant duidelijk te maken wat ze eigenlijk kopen. Onze opdrachtgevers weten uiteraard prima hoe ze hun eigen producten moeten maken, maar als er een nieuwe installatie nodig is of een verbetering aan de bestaande, dan vraagt dat om een ander soort kennis. We merken dat het vereiste kennisniveau al jaren stijgt.” Het betekent ook dat de ontwerpers bijzonder goed in staat moeten zijn te luisteren naar de wensen van de

‘We merken dat het vereiste kennisniveau al jaren stijgt’

klant om deze te kunnen vertalen naar een optimaal technisch ontwerp. “Je moet bij Raton een vakman zijn, alles van de gebruikte technieken en materialen weten, kunnen ontwerpen, creatief genoeg zijn om unieke oplossingen te bedenken en ook nog eens goed kunnen communiceren”, zegt Keustermans. Een indrukwekkend rijtje eisen.

REINIGEN

Gezien de almaar groeiende complexiteit van processen, kiezen klanten steeds vaker voor engineering studies. Op basis van een uitgebreid bestek of wensenpakket van de klant gaan de engineers van Raton aan de slag. Een zeer gedetailleerd document is het resultaat. De klant kan aan de hand hiervan een weloverwogen keuze



Raton levert installaties die breed inzetbaar zijn.

maken. Naast het maatwerk levert Raton installaties die breed inzetbaar zijn. Denk aan installaties die schone stoom produceren om voedsel te steriliseren of aan membraanfiltratiesystemen voor de drankindustrie. Voor het schoonmaken van de installaties ontwikkelde Raton onder meer een mobiele reinigingsunit, ofwel een CIP-systeem. CIP staat in dit geval voor 'cleaning in place'. Schoonmaken is een andere sterke troefkaart van het bedrijf met deze CIP-systemen, die op basis van een bestaande module aan de wensen van de klant worden aangepast.

Ook in de procesindustrie worden in- en omsteltijden korter. Een pigging-systeem, waarbij een rubberen mol met perslucht door een leiding wordt geduwd, maakt die snelle omsteltijden mede mogelijk. Daarnaast zorgt dit systeem

voor een minimum aan productverlies; binnen de voedingsmiddelenindustrie van essentieel belang. Raton bouwt de installaties on-site bij de opdrachtgever of skid-mounted in hun werkplaats in Breda. De klant kiest steeds vaker voor de laatste mogelijkheid, omdat de verstoring van het productieproces op zo'n manier tot een minimum beperkt blijft. In de fabriek worden alle functies uitgebreid getest. Als de klant akkoord is, verhuist de installatie in zijn geheel naar de plant van de klant. Daar wordt deze aangesloten, waarna er opnieuw wordt getest. Keustermans: "Wie wil werken in een industrie die strak staat van strenge normen en regelgeving, moet al die stappen in het proces goed op orde hebben. We werken daarom graag actief mee aan de ontwikkeling van de blauwdruk Hygenic Design Norm." (Zie kader.)

NIEUWE MARKTEN

Raton levert niet alleen in Nederland. Het bedrijf opende een paar jaar geleden een vestiging in Warschau en heeft plannen om op de exportmarkt te groeien. Ceciel Voorn: "De installaties die wij bouwen, kun je overal in de wereld inzetten. We beschikken niet alleen over de kennis om die machines te bouwen, maar begrijpen bovendien de voedselindustrie als geen ander. Je ziet dat vrijwel overal ter wereld de veiligheidseisen die aan de productie van voedsel worden gesteld omhoog gaan. Onze producten gaan de hele wereld rond. Het is niet verwonderlijk dat we dit willen uitbouwen en dan met name richting Azië en Zuid-Amerika, waar een groeimarkt aanwezig is. We gaan daar geen eigen vestigingen opzetten, maar werken met agenten. We zijn zeker niet de grootste ter wereld, maar ik ben ervan overtuigd dat we op basis van onze kennis en met de kwaliteit van onze installaties ook op de exportmarkt succesvol kunnen opereren." •

www.raton.nl

www.dmfi.nl



Ceciel Voorn (links) en Frans Keustermans van Raton. In totaal werken ongeveer 45 mensen bij het bedrijf.



Ron den Toom, branchemanager van de Dutch Machinery for the Food Industry (DMFI).

Blauwdruk Hygenic Design Norm

Ron den Toom is branchemanager van de Dutch Machinery for the Food Industry (DMFI) bij Metaalunie. Eén van de belangrijkste activiteiten van de DMFI is het jarenlange, taaie werk aan een blauwdruk onder de werktitel Hygenic Design Norm (HDN). "Deze blauwdruk schept duidelijkheid in de jungle van normen en richtlijnen bij het ontwerpen en bouwen van installaties en machines bij hygiënische processen", vertelt Den Toom. "We willen geen nieuwe norm stapelen op datgene wat er al is, maar via een logisch stappenplan zorgen dat er bij het ontwerp en de bouw van de installaties minder risico's zijn. Ook willen we dat alle stappen in het proces precies worden gedocumenteerd. De basis van HDN is, naast een aantal andere normen, de machinerichtlijn. Die vullen we aan op deelgebieden met een theoretisch en mechanisch ontwerp, de specificatie van de methodiek, de verwerkingsprocedure en de oplevering. De HDN geeft opdrachtgevers, vaak grote food-bedrijven, de zekerheid dat de installaties die ze kopen goed ontworpen en gebouwd zijn. Daarom vragen we ze ook te participeren in het project en er een financiële bijdrage aan te leveren. Hierdoor kunnen specialisten de blauwdruk verder uitwerken en onderhouden. Het doel is de HDN als keurmerk zowel door de toeleveranciers als door de food-industrie breed geaccepteerd en gedragen te krijgen."

MODEL- EN MATRIJZENMAKERIJ TWENTE

Model- en matrijsmakers verdienen meer lof

Model- en matrijsmakers zijn industriële kunstenaars, Hollandse meesters. Modellen en matrijzen vormen de fundamenteën van alles wat we dagelijks in handen hebben. Een bezoek aan één van de kraamkamers van de industriële productie: Model- en Matrijzenmakerij Twente uit Oldenzaal.



Directeur Mirko Uitslag: 'Ongeveer veertig procent van onze omzet is exportgerelateerd.'

Bij de entree van Model- en Matrijzenmakerij Twente (MMT) staat een schaalmodel van een solar-auto van de Universiteit Twente. "Vriendendienstje." Bijna achteloos loopt directeur Mirko Uitslag er langs. Elders hangt een foto met een wiel voor een koeltoren van een kerncentrale, staat er een bodem van een waterfiets, een gietstuk voor een warmtewisselaar van een scheepsmotor, dakkoffers voor auto's, modellen van zonnepanelen, een plastic bak waarin groen kan groeien en tevens dienst doet als dakpan... Je struikelt bijna over de producten waartoe de modellen en matrijzen van MMT uiteindelijk leiden. Het is 'daily business' voor het bedrijf uit Twente. Maar zo daily is dat toch niet. Wie zich bedenkt dat alles dat geproduceerd wordt in de wereld ooit begon met een model of is gemaakt in een matrijs, realiseert zich dat we op een bijzondere plek staan. MMT is een kraamkamer. Een kraamkamer waarin 'andersom-denken' het motto is. Matrijzen zijn het negatief van een

'Export naar landen als België, Duitsland en Frankrijk ligt open'

eindproduct en dus moet de bezoeker in zijn hoofd schakelen van negatief naar positief. Negatief over zijn sector is Mirko Uitslag zeker niet. Ja, ook de model- en matrijzensector heeft lastige jaren gehad als gevolg van de crisis, maar daar komen ze toch weer goed uit. Uitslag: "We zien heel nadrukkelijk werk terugkomen. De kwaliteit in Tsjechië en/of China blijkt toch tegen te vallen. Het kostenverschil wordt ook steeds kleiner. Bedrijven kiezen daarom steeds vaker om toch dicht bij huis te blijven. De communicatie is makkelijker, de kwaliteitscontrole beter en ook het eindproduct stabiel. Je hoeft als opdrachtgever niet vier keer heen en weer naar Tsjechië voordat het echt goed is."



Met het frezen van matrijzen verbreden de modelmakerijen hun dienstverlening.

Wie de ledenlijst van de Nederlandse Vereniging van Modelmakerijen (zie het artikel op de volgende pagina) bekijkt, ziet een opmerkelijke oververtegenwoordiging van model- en matrijzenmakers in Oost-Nederland en explicieter in Twente. Uitslag heeft er wel een verklaring voor: “Machinemaker Stork zat hier vroeger en ook de textielindustrie. Die zochten dicht bij de business modelmakers en gieterijen.” Ze zijn er nooit meer weggegaan, al is het wereldje erg klein. In Nederland zijn slechts een slordige 35 bedrijven actief als model- of matrijzenmaker en er werken niet meer dan zo’n 350 mensen in deze branche. Volgens Uitslag is de markt in Duitsland vele malen groter. Mooie bijkomstigheid van het zitten aan de grens, is dat MMT tegenwoordig veel werk doet voor de Duitse industrie. Uitslag: “Ik denk dat momenteel veertig procent van onze omzet exportgerelateerd is.”

METAMORFOSE

Wie door de fabriek van MMT in Oldenzaal loopt, ziet in één oogopslag de metamorfose die deze sector in pakweg een halve eeuw heeft doorgemaakt. Ja, er worden nog houten modellen gemaakt (zoals vroeger), maar het is een uitzondering. “Die machines staan soms vier van de vijf dagen stil”, zegt Uitslag. Kunststof (polymeren) heeft zijn intrede gedaan en ook staan er volautomatische freesmachines die matrijzen maken direct vanaf CAD/CAM-tekeningen. “Vroeger werkten hier mensen drie maanden

aan pakweg één pomp. Nu maken we 600 tot 1000 modellen en matrijzen per jaar.” De 3D-printer ontbreekt nog in de productiehal. “We volgen het op de voet. Kijken naar de mogelijkheden, maar zijn er nog niet actief mee. Over tien jaar? Ik denk dat het sneller gaat. Ik sluit niet uit dat 3D binnen vijf jaar ook in onze sector zal zijn doorgedrongen”, meent Uitslag. Terloops laat hij enkele voorbeelden de revue passeren van waar de producten van de model- en matrijzenmaker uiteindelijk zijn terug te vinden. Verpakkingen voor koekjes, straatveegwagens... “De kracht van een goede model- of matrijzenmakerij is de meedenkfunctie. Fabrikanten komen soms hier met de meest mooie plannen of tekeningen. Of we even van een 2D-tekening een 3D-model willen maken. Maar het mag er op tekening wel mooi uitzien, het moet wel maakbaar zijn. Wij kunnen in een vroeg stadium meedenken over materiaalkeuze en ook ontwerp. Mijn boodschap aan klanten is: kom eerder langs, ga niet zelf lopen hobbyen.”

ACHTER GERANIUMS

MMT voert modelopdrachten uit: zicht- en studiemodellen en prototypen. De kwaliteit van de matrijzen die bij het bedrijf worden gemaakt – de andere discipline – bepalen het succes van het eindproduct. Wanddikte, vorm, tolerantie en seriegrootte. Keuze van materiaal: metaal, aluminium, MDF, polystyreen of bijvoorbeeld giethars. Rapid prototyping. Het is een hightech business. En daar ligt ook direct een zorg van Uitslag: behoud van kennis. “Er zijn nauwelijks nog jongeren te vinden die model- of matrijzenmaker willen worden. Deels is dat trouwens onze eigen schuld. Tien jaar geleden stonden de klanten in rijen voor de deur. We zijn als sector te veel achter de geraniums gaan zitten en hebben te weinig naar buiten gekeken. We moeten onszelf actiever verkopen. Er zijn kansen genoeg. Zo ligt de export naar landen als België, Duitsland en Frankrijk open.” Volgens Uitslag werd midden jaren negentig geroepen dat freesmachines in de branche kans-

loos waren. “Nu kunnen we niet zonder. 3D zal best doordringen, maar je kunt nooit 5.000 exemplaren van iets in 3D maken. Als wij ons als branche op meer markten richten, zie ik een mooie toekomst. We werken hier nu met vijftien mensen, over vijf jaar denk ik toch dat we met 25 man personeel zijn.” Over de essentie van zijn bedrijfsvoering zegt hij: “Je moet snel en een betrouwbare partner zijn. Als we op prijs willen concurreren, gaan we hoe dan ook de strijd verliezen.” Modellen voor pakweg de nieuwe BMW X10 kunnen uit modelmakerijen komen. Maar later ook de losse onderdelen middels matrijzen. Het zijn vaak onbekende kunstenaars die aan de basis staan van alle producten in de wereld. Hollandse meesters die eigenlijk een plekje in het nieuwe Rijksmuseum verdienen. •

www.mmt.nl
www.modelmakerijen.org



Ambachtelijk handwerk blijft. Modelmakers zijn ook in de toekomst nodig.

Zestig jaar NVVM

TEKST: RONALD BUITENHUIS.

FOTOGRAFIE: GER THIJSEN.

Het is één van de oudste beroepsverenigingen van Nederland: de Nederlandse Vereniging van Modelmakerijen (NVVM), opgericht op 9 mei 1953. In 1971 heeft de vereniging zich met behoud van haar zelfstandigheid aangesloten bij Metaalunie, die vooral facilitair opereert. Zestig jaar historie, vooral ook een reden om vooruit te kijken.



Het bestuur van de jarige Nederlandse Vereniging van Modelmakerijen. V.l.n.r.: Frans van der Brugh, Mirko Uitslag, Pim van den Berg, Rob Luijten, Bert Peterink en Theo Alberts.

De wortels van de NVVM liggen vooral in de metaalgieterij. Maar de branche is inmiddels flink vertakt. Ook in de model- en matrijsmakerij gaan de ontwikkelingen hard en dat bracht het NVVM-bestuur er op om managementadviesbureau Berenschot in te schakelen voor een toekomstverkenning. Zowel bij de NVVM aangesloten model- en matrijmakers, als bij leveranciers en afnemers. Frans van der Brugh, branchemanager namens Metaalunie, spreekt samenvattend na publicatie van het rapport over een soort 'identiteitscrisis'. "Deze markt is enorm in ontwikkeling. Steeds minder metaalgieters, steeds meer kunststof en composieten, robotisering, globalisering... Er is ook veel begripsver-

warring. Wat is een model eigenlijk, en een matrijs? Architecten weten soms niet eens wat een modelmaker echt doet."

SAMENWERKEN

Eén van de conclusies van het Berenschot-onderzoek was dat de Nederlandse model- en matrijzenmakers nogal naar binnen gekeerd zijn. De individuele leden zouden veel meer samen moeten gaan werken om vooruit te komen. Bestuurslid Theo Alberts van MVM Model Vorm Makerij Hengelo bevestigt dat beeld: "Het is veel ieder voor zich. Vooral investeren in je eigen bedrijf om de eigen portefeuille te vullen." Hij ziet een mooie rol voor de NVVM als brancheor-

ganisatie. "Ik geef een voorbeeld uit een andere industrie. Recentelijk is er een contract aanbesteed voor het schoonhouden van 1700 onbemande tankstations. De branchevereniging heeft het zo georganiseerd dat de aanbesteding terecht kwam bij de aangesloten leden, die elk in hun gebied de opdracht kregen. Ik vind dat een mooi voorbeeld van hoe je samenwerking kunt zoeken vanuit een branchegedachte."

EIGEN EXPERTISE

Collega-bestuurslid van de NVVM Rob Luijten ziet dat de branche inmiddels de deuren ook wel opent. "Vroeger kwamen we wel bij elkaar, maar kwam je niet voorbij de entree. De productie werd angstvallig geheim gehouden. Nu lopen we gewoon bij elkaar het hele bedrijf in." Van der Brugh: "Toen dacht elk branchelid: ik ben uniek, terwijl iedereen hetzelfde deed. Nu is er het besef dat niemand echt uniek is, maar iedereen wel zijn eigen expertise heeft."

DURVEN INVESTEREN

De onbekendheid van het vak houdt instroom van jongeren nog te vaak tegen. Het is de bijl aan de wortels. Bestuurslid Pim van den Berg: "Ook opleidingen vechten voor hun bestaan. Er is veel concurrentie dus moeten we ons als branche zichtbaarder maken. Dat kan bijvoorbeeld door andere opleidingen die tegen ons aanschurken, te verbreden." Bert Peterink van de NVVM-opleidingscommissie: "Het probleem ligt ook bij de bedrijven. Ze moeten durven investeren in opleidingsplekken. Ja, een leerlingplek kost 20.000 euro voor twee jaar, maar met aftrek van subsidie nog maar 4.000 euro." Van der Brugh tot slot: "Het Berenschot-onderzoek laat ook zien dat we moeten denken in kansen. Kansen te over, maar de sector is mischien nog iets te conservatief." •

Het jubileum van de zestigjarige NVVM wordt door de leden in het weekeinde van 21 en 22 juni 2013 gevierd met onder meer een bezoek aan Metal Valley Drunen en een bezoek aan Den Bosch.

Krediet opgezegd

Directeur Huijs van Huijs Staalconstructies BV bankiert al jaren bij ABC-bank. Als gevolg van de aanschaf van een grote machine loopt er een lening met een vast overeengekomen aflossingsschema. Het (in omvang sterk wisselend) werkkapitaal wordt gefinancierd met rekening-courantkrediet. Er waren geen kredietoverschrijdingen en de aflossingen liggen op schema. De relatie met de accountmanager is goed. Kortom, tevredenheid aan beide kanten. Althans, zo leek het.

Huijs ontvangt een brief waarin de bank schrijft dat in het kader van een 'strategische heroriëntatie' besloten is dat de bank zich in de toekomst gaat toeleggen op het bedienen van grotere bedrijven. Het dienstenpakket van de bank zou daarop worden afgestemd en daardoor minder goed aansluiten op de wensen van kleinere bedrijven. Huijs wordt vriendelijk verzocht om te zien naar een andere bank. Wel wordt hem begeleiding aangeboden bij de zoektocht naar een meer geschikte bancaire partner.

WERK EN STRESS

Huijs is 'not amused'. Hij heeft hier geen behoefte aan. Van bank veranderen levert werk en stress op. Bovendien moet hij maar afwachten of hij zijn kredieten op dezelfde condities kan oversluiten bij een andere bank. Veel banken zitten in deze tijden niet op nieuwe klanten te wachten. Kan dat zo maar?, vraagt Huijs zich

af. Voor de beantwoording van die vraag moet onderscheid worden gemaakt tussen kredieten met en kredieten zonder vooraf overeengekomen looptijd. Verder is van belang wat contractueel overeengekomen is en wat de algemene voorwaarden van de bank daarover zeggen.

ONVOORZIENE OMSTANDIGHEDEN

Hoofdregel is dat een lening met bepaalde looptijd (lening met vast aflossingsschema) niet tussentijds kan worden opgezegd, tenzij de bank zich zou kunnen beroepen op zwaarwegende 'onvoorziene omstandigheden'. Dat lijkt hier niet aan de orde. De strategiewijziging is immers een initiatief van de bank. Het wordt anders als een vervroegde opzeggingsmogelijkheid contractueel is overeengekomen. Een dergelijk opzeggingsbeding is echter doorgaans gekoppeld aan situaties waarin de klant jegens de bank tekort schiet. Denk aan het niet tijdig

aflossen van het krediet. Als dergelijke tekortkomingen zich niet voordoen is tussentijdse opzegging meestal niet mogelijk.

Over de opzegbaarheid van een lening met onbepaalde looptijd (rekening-courant) laat de wet zich niet expliciet uit. Uit de rechtspraak volgt dat een dergelijke lening opzegbaar is indien – in de omstandigheden van het geval – redelijkheid en billijkheid zich daar niet tegen verzetten. Is er wel een opzeggingsbeding (en dat zal meestal zo zijn) dan kan de rekening-courantovereenkomst in elk geval worden opgezegd. Voor alle contractuele afspraken geldt dat zij in uitzonderlijke omstandigheden buiten werking kunnen worden gesteld. Namelijk indien de consequenties ervan – in de concrete omstandigheden van het geval – naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn. Dat is zelden het geval.

CONTRACTUEEL GEREGELD

In het geval van directeur Huijs kan de rekening-courantovereenkomst zeer waarschijnlijk worden opgezegd. Vermoedelijk is de opzeggingsmogelijkheid contractueel geregeld. De leningovereenkomst is niet opzegbaar. Waarschijnlijk is een overeengekomen tussentijdse opzeggingsmogelijkheid gekoppeld aan een tekortschieten en dat is hier niet het geval. •



TEKST: MR. MIRJAM BOS.

ILLUSTRATIE: LUUK POORTHUIS.

Zoals afgesproken neemt een schuldeiser genoeg met een betaling in natura in plaats van in geld. Als het bedrijf dat hem het geld is verschuldigd vervolgens failliet gaat, wil de curator de transactie ongedaan maken. Kan dat?

Willem heeft in februari met zijn bedrijf plaatstaal geleverd aan de firma Platzak. Hij hanteert een betalingstermijn van dertig dagen. Als mei aanbreekt en Platzak het staal nog niet heeft betaald, wordt het Willem te gortig. Hij neemt een kijkje bij Platzak. Bij binnenkomst in de productiehal valt hem op dat de bedrijvigheid beduidend minder is dan een jaar geleden, toen Willem voor het laatst een bezoek bracht. Een-

maal aan het bureau van de directeur van Platzak wordt zijn vermoeden bevestigd; het gaat niet goed met de firma. Zo slecht zelfs, dat er geen geld is om Willem ook maar iets te betalen. Maar Henri, de directeur van Platzak, heeft een idee. Hij stelt Willem voor hem een vrijwel nieuwe snijmachine mee te geven. Deze is minstens zoveel waard als het bedrag waarop hij aanspraak maakt. Willem heeft wel oren naar

deze deal. Later verkoopt hij de snijmachine via een website voor tweedehands materieel. Willem is tevreden met de opbrengst en beschouwt deze kwestie als afgedaan.

ERKENDE CREDITEUREN

Dan ontvangt Willem een brief van de curator in het faillissement van Platzak. Tot zijn verbazing eist de curator de snijmachine bij hem op. Willem schrijft de curator terug dat deze al verkocht is. De curator beroept zich echter op de zogeheten 'faillissementspauliana' en eist de opbrengst op. Platzak was weliswaar verplicht Willem te betalen, maar niet om een snijmachine mee te geven. Degenen die ook geld van Platzak tegoed hadden, zijn benadeeld doordat er na het verdwijnen van de machine minder te halen valt bij Platzak. Willem had dit kunnen weten. Zijn juridisch adviseur raadt hem aan de opbrengst aan de curator te geven. De vordering die Willem op Platzak had, komt op de lijst met erkende crediteuren. Maanden later wordt het Willem duidelijk dat er niks te verdelen valt onder de crediteuren. Zijn factuur blijft dan ook definitief onbetaald. •



Bescherming van schuldeisers

In de Faillissementswet is geregeld dat rechtshandelingen (transacties) die in het zicht van een naderend faillissement onverplicht zijn gedaan, vernietigd (oftewel teruggedraaid) kunnen worden door de curator die is aangesteld voor het afwickelen van het faillissement. Het doel van deze regel is de crediteuren van het failliete bedrijf te beschermen tegen benadeling. Je kunt van benadeling spreken als activa verdwijnt naar één concurrente schuldeiser in plaats van

verdeeld wordt onder alle concurrente schuldeisers. Om de transactie terug te kunnen draaien, is het wel van belang dat men ten tijde van de onverplichte transactie wist, of had moeten weten, dat andere schuldeisers benadeeld zouden worden. Als onverplichte transacties binnen een jaar voor de datum van een faillissement plaatsvinden, gaan rechters al snel uit van die wetenschap. Tenzij het tegendeel wordt bewezen door de betrokkenen in kwestie.



Metaalunie Rechtsbijstand behandelt in deze rubriek interessante juridische kwesties op een luchtige manier. De namen en plaatsen zijn verzonnen, gelijkenissen met personen of bedrijven zijn louter toevallig.

Juridische professionals tegen gunstige tarieven

Metaalunie Rechtsbijstand is een zelfstandige dienst. Door de relatie met deze organisatie, weet zij als geen ander waar u als ondernemer in de metaalsector behoefte aan heeft. Zij biedt u een zorgvuldig geselecteerd netwerk van deskundige advocaten en een speciaal voor leden ontwikkelde advocatenpolis.

U kunt bij Metaalunie Rechtsbijstand terecht voor:
Advocaten
Octrooigemachtigden
Juridische bedrijfsanalyse
Incasso
Maatcontracten
Algemene voorwaarden

Meer weten? 030-605.33.44 of
www.metaalunierechtsbijstand.nl.

PRODUCT

DUBBELWERKENDE CILINDERS VAN ALUMINIUM



De nieuwe, dubbelwerkende cilinders van Holmatro zijn uitgevoerd in aluminium. Daardoor zijn ze ruim vijftig procent lichter dan de gangbare stalen cilinders, zonder aan kracht in te boeten. Eén persoon kan vanwege de grotere handelbaarheid veel hogere tonnages aan.

De nieuwe cilinders zijn gemaakt van 7075-T6 zwart geanodiseerd aluminium en voorzien van het Duo Power Ring-concept. Dit is een combinatie van een superieure afdichting met een sterke composietlagering. Het XL Saddle beschermt de plunjer van de cilinder optimaal en geleidt de last zo gunstig mogelijk. Nagenoeg alle cilindermodellen zijn voorzien van een handvat.

De nieuwe range cilinders bestaat uit 24 modellen met verschillende capaciteiten en slaglengten. Daarmee is er voor elke klus de juiste cilinder.

Holmatro, tel. 0162 - 751 500,
www.holmatro.com.



KRACHTPATSERS

Tangen werken volgens het principe van de dubbele hefboom, waardoor een relatief geringe kracht wordt omgezet in een grotere kracht. Dit gebeurt met behulp van grijpbekken of snijkanten. De nieuwe Knipex X-Cut met zijn doorgestoken scharnier versterkt de handkracht 16 keer en de TwinForce zowaar 39 keer, dankzij een dubbel scharnier. De X-Cut en de TwinForce zijn dus twee nieuwe krachtpatsers van Knipex.

De X-Cut knipt veertig procent lichter dan een zijsnijtang met dezelfde grootte. De TwinForce knipt zelfs vijftig procent lichter dan de beproefde kracht-zijsnijtang. De X-Cut heeft een voor zijsnijtangen nieuw doorgestoken scharnier voor de hoogste stabiliteit bij een laag gewicht. De alles-in-één TwinForce heeft onder meer de mogelijkheid opnieuw aan te zetten. Zelfs vier millimeter dikke draden knipt de TwinForce op die manier met twee tot drie keer herhaling zonder veel kracht. In Nederland wordt Knipex geleverd door Ruro Gereedschappen bv uit IJsselstein.

www.knipex.com en www.ruro.nl.



PER SALDO GOEDKOPER STAAL

De Finse staalproducent Ruukki heeft een constante, hoogwaardige kwaliteit laserstaal ontwikkeld, speciaal voor geautomatiseerd, snel en precies lasersnijden. Het materiaal is goed buig- en lasbaar. Ruukki Laser heeft een constante dikte met een tolerantie die naar eigen zeggen veel nauwkeuriger is dan de standaard laserkwaliteiten van andere leveranciers. De Finnen claimen dat met hun nieuwe producten een hogere productie is te realiseren vergeleken met de meeste andere laserkwaliteiten. Hoewel Ruukki Laser duurder is met zijn staalproducten, is het eindproduct goedkoper, omdat de metaalbewerker 24 uur storingsvrij kan lasersnijden.

Ruukki Benelux BV, tel. 0546 - 588 352, www.ruukki.nl.

Vakkanjers klaar voor WorldSkills 2013

De Oranjekeorts slaat toe bij de twaalf Vakkanjers die Nederland in juli vertegenwoordigen tijdens WorldSkills 2013. Bericht over de laatste loodjes van de metaal- en metalektrotalenten op weg naar Leipzig.

Mentale training. Cursussen. Oefenopdrachten. De wereld van Vakkanjer Bram Sweegers (VDL ETG Eindhoven) bestaat al maanden uit weinig anders. Alleen voor Mark Rutte maakte de 20-jarige polymechnicus even tijd vrij, tijdens een bezoek van de premier aan VDL ETG. "Een bijzondere dag. Ik heb Rutte een rondleiding gegeven en wat werkstukken voor Leipzig laten zien. Hij was heel enthousiast en wenste me veel succes op WorldSkills." Begin juli is het zover en komt er een einde aan meer dan een half jaar voorbereiding voor Bram Sweegers en de elf andere Vakkanjers in Team Nederland. "Ik train al maanden min of meer fulltime. Mijn eigenlijke vak van machinebankwerker staat als

polymechnica op het programma in Leipzig. Dus moet ik ook elektro, pneumatiek en plc-programmeren beheersen."

KLAARSTOMEN

Sweegers loopt op schema, mede dankzij experts en collega's die hem klaarstomen voor de wereldtitelstrijd. "Er zit veel kennis en WorldSkills-ervaring in mijn begeleidingsteam. Mijn collega Tim van den Heuvel deed twee jaar geleden nog mee in Londen. Ze weten precies hoe het er straks aan toegaat, waar ik op moet letten en waar de punten te halen zijn. Ik kan me dus eigenlijk geen beter team wensen." De twaalf Vakkanjers hebben inmiddels ook de eer-

ste mentale trainingen achter de rug. "We leren bijvoorbeeld hoe we ons optimaal kunnen focussen", zegt Sweegers. "Dat zal nodig zijn, straks in die heksenketel. Ik merk nu al dat het werkt. Ik moest onlangs een paar presentaties geven en dat ging prima. Wat mij betreft mag WorldSkills dus beginnen. Bij iedereen begint het nu echt te kriebelen. We hebben er zo veel voor gedaan. We willen laten zien wat we waard zijn."

HOGESNELHEIDSTREIN

René van der Boon, directeur van Leertouwer BV, ziet dezelfde gedrevenheid bij 'zijn' Vakkanjer Johan van Hoef (industriële automatisering). "Johan is supergemotiveerd, al vanaf het begin. Hij stopt er veel tijd in. Dat zien we ook terug in zijn werk; hij gaat met reuzenstappen vooruit. Als vakman, maar ook in zijn persoonlijke ontwikkeling. Het is net een hogesnelheidstrein. Dat is geweldig om te zien." De reis naar Leipzig is al geboekt, zegt Van der Boon. "Natuurlijk willen we graag met eigen ogen zien hoe hij het doet tussen de wereldtop. Johans prestaties zorgen voor trots door het hele bedrijf. Tegelijkertijd zetten de Vakkanjers techniek op de kaart en dat overstijgt het belang van alleen ons bedrijf. Techniek wordt steeds belangrijker en een evenement als WorldSkills onderstreept dat. De Vakkanjers zijn ambassadeurs waarop we trots moeten zijn: we kunnen niet zonder jong talent." •

www.vakkanjers.nl

www.facebook.com/vakkanjers

Het programma tot en met de WorldSkills

- 31 mei: teambuilding Team Nederland
- 29 juni: vertrek kandidaten richting Leipzig (stadion FC Twente)
- 2 t/m 7 juli: WorldSkills 2013, Leipzig
- 8 juli: terugkeer en ontvangst Team Nederland (stadion FC Twente)



De twaalf Vakkanjers die Nederland gaan vertegenwoordigen tijdens WorldSkills.

AGENDA

 = door Metaalunie geïnitieerde activiteiten

BEURZEN & CONGRESSEN

4 - 5 JUNI 2013

Materials, vakbeurs

LOCATIE: NH Conference Centre Koningshof, Veldhoven
TIJD: 9.30 - 17.00 uur
INFO: www.materiaalbeurs.nl

24 JUNI 2013

Technologiebijeenkomst 'Kansrijke, niche productietechnieken'

LOCATIE: Koninklijke Metaalunie, Nieuwegein
TIJD: 9.30 uur tot 16.30 uur
KOSTEN: € 50,- per persoon
INFO: christa.gruijters@syntens.nl

3 - 5 SEPTEMBER 2013

Metavak Hardenberg

LOCATIE: Evenementenhal Hardenberg
INFO: www.evenementenhal.nl

EVENEMENTEN

30 MEI 2013

Bijeenkomst Kostenprijsberekening en kostenreductie in de metaal

LOCATIE: Walraven BV, Industrieweg 5, Mijdrecht
TIJD: vanaf 17.00 uur
INFO: steinweg@metaalunie.nl

4 JUNI 2013

High-tea voor de ondernemende vrouw

LOCATIE: Landgoed Lauswolt, Beetsterzwaag
TIJD: 13.00 - 16.00 uur
INFO: hondelink@metaalunie.nl

26 JUNI 2013

Mini-congres en uitreiking Metaalunie Smart Solution Award

LOCATIE: Koninklijke Metaalunie, Nieuwegein
INFO: www.metaalunieaward.nl

Koninklijke Metaalunie verzorgt diverse (branche) bijeenkomsten en essentiële evenementen.

De meest actuele agenda vindt u op www.metaalunie.nl.

CURSUSSEN/WORKSHOPS

29 MEI EN 11 JUNI 2013

Tweedaagse cursus Leer je werk te verkopen

LOCATIE: Koninklijke Metaalunie, Nieuwegein
TIJD: 9.30 uur tot 16.45 uur
KOSTEN: € 750,- (excl. BTW) per deelnemer (2 dagen)
INFO: www.metaalunieacademie.nl
info@metaalunieacademie.nl

10 JUNI 2013

Cursus Functie-indeling en belonen

LOCATIE: Koninklijke Metaalunie, Nieuwegein
TIJD: 9.45 uur tot 16.45 uur
KOSTEN: € 350,- (excl. BTW) per deelnemer
INFO: www.metaalunieacademie.nl
info@metaalunieacademie.nl

10 JUNI 2013

Tweedaagse cursus De winnende dialoog

LOCATIE: Koninklijke Metaalunie, Nieuwegein
TIJD: 9.00 uur tot 17.00 uur
KOSTEN: € 750,- (excl. BTW) per deelnemer (2 dagen)
INFO: www.metaalunieacademie.nl
info@metaalunieacademie.nl

13 JUNI 2013

Eendaagse training: BTW en intracommunautaire transacties; de praktijk

LOCATIE: Utrecht
TIJD: 10.00 uur tot 17.00 uur
INFO: www.exporttrainingen.nl

14 JUNI 2013

Cursus aanvang en einde arbeidsovereenkomst

LOCATIE: Koninklijke Metaalunie, Nieuwegein
TIJD: 9.45 uur tot 16.45 uur
KOSTEN: € 350,- (excl. BTW) per deelnemer
INFO: www.metaalunieacademie.nl
info@metaalunieacademie.nl

14 JUNI 2013

Cursus Veilig en gezond werken in Metaalbedrijven

LOCATIE: Koninklijke Metaalunie, Nieuwegein
TIJD: 10.00 uur tot 16.45 uur
KOSTEN: € 350,00 (excl. BTW) per deelnemer
INFO: www.metaalunieacademie.nl
info@metaalunieacademie.nl

17 JUNI 2013

Cursus Sturen op de kostprijs

LOCATIE: Koninklijke Metaalunie, Nieuwegein
TIJD: 9.00 uur tot 16.30 uur
KOSTEN: € 350,- (excl. BTW) per deelnemer
INFO: www.metaalunieacademie.nl
info@metaalunieacademie.nl

18 JUNI 2013

Cursus Managen van ziekteverzuim

LOCATIE: Koninklijke Metaalunie, Nieuwegein
TIJD: 9.30 uur tot 16.45 uur
KOSTEN: € 375,- (excl. BTW) per deelnemer
INFO: www.metaalunieacademie.nl
info@metaalunieacademie.nl

19 JUNI 2013

Cursus Ondernemen, risico's en algemene voorwaarden

LOCATIE: Koninklijke Metaalunie, Nieuwegein
TIJD: 9.30 uur tot 16.45 uur
KOSTEN: € 350,- (excl. BTW) per deelnemer
INFO: www.metaalunieacademie.nl
info@metaalunieacademie.nl

21 JUNI 2013

Cursus Succesvol presenteren

LOCATIE: Koninklijke Metaalunie, Nieuwegein
TIJD: 9.30 uur tot 16.45 uur
KOSTEN: € 375,- (excl. BTW) per deelnemer
INFO: www.metaalunieacademie.nl
info@metaalunieacademie.nl

24 JUNI 2013

Cursus Samenwerken met de Ondernemingsraad

LOCATIE: Koninklijke Metaalunie, Nieuwegein
TIJD: 9.30 uur tot 17.00 uur
KOSTEN: € 375,- (excl. BTW) per deelnemer
INFO: www.metaalunieacademie.nl
info@metaalunieacademie.nl

1 JULI 2013

Cursus Liquiditeitsplanning

LOCATIE: Koninklijke Metaalunie, Nieuwegein
TIJD: 9.00 tot 16.30 uur
KOSTEN: € 375,- (excl. BTW) per deelnemer
INFO: www.metaalunieacademie.nl
info@metaalunieacademie.nl

EXCURSIES/HANDELSREIZEN

3 - 6 JUNI 2013

Economische missie naar Zuid-Duitsland

LOCATIE: Baden-Württemberg en Hessen
KOSTEN: € 950,- (excl. reis- en verblijfkosten)
INFO: www.agentschapnl.nl

Data en locaties van evenementen zijn aan verandering onderhevig. Gelieve daarom eerst contact op te nemen met de betreffende organisatie. De redactie van Metaal & Techniek neemt geen verantwoording voor gemaakte (reis-)kosten.

Anders denken loont!

Als ondernemer wilt u graag in contact komen met nieuwe klanten en nieuwe markten ontwikkelen. Kortom, nieuwe business maken. Hoe doet u dat? Mogelijk gaat u uw website aanpassen, u maakt een nieuwe folder of u stuurt een mailing naar een potentiële doelgroep. Misschien maakt u wel gebruik van sociale media. Maar helpt dit u werkelijk verder?



Uw concurrent maakt ook nieuwe folders en vernieuwt ook zo nu en dan zijn website. Of u gaat koude acquisitie doen door potentiële klanten te bezoeken. Gewoon met de auto naar een industrieterrein rijden en kijken welk bedrijf uw product nodig zou kunnen hebben, om vervolgens naar binnen te stappen. Misschien gaat u op een beurs staan waar u moet concurreren met vele bedrijven die soortgelijke producten of processen aanbieden. Is dit effectief? Ja, we doen het al jaren zo, maar is het écht effectief? Misschien wel, maar misschien ook niet. Het is zeker niet origineel.

VREEMDE EEND

De ondernemer die ik kort geleden sprak, had een meer originele manier van nieuwe klanten benaderen. Het bedrijf was een toeleverancier en ging niet meer uitsluitend op specifieke toeleverbeurzen staan. Nee, het koos ervoor zich te presenteren op beurzen waar het op het eerste gezicht niet thuishoort. De ondernemer had namelijk heel goed nagedacht over de vraag in welke afnemersmarkten hij actief wilde zijn. Laten we zeggen dat het bedrijf had bedacht dat zijn producten wellicht interessant waren voor fabrikanten van sanitair. Dus wat deed het bedrijf? Het huurde standruimte op een grote internationale sanitairbeurs om daar in contact te komen met fabrikanten van sanitair. Het bleek dat er weinig toeleveranciers op deze beurs stonden en dat maakte het bedrijf alleen al op deze plek uniek. Het was een fantastisch effectieve manier om rechtstreeks in con-

tact te komen met potentiële afnemers aan wie men toegevoegde waarde kon leveren.

UNIEKE POSITIE

Tegelijkertijd kwam de toeleverancier door zijn aanwezigheid op deze beurs op nieuwe ideeën. Hij zag welk type nieuwe producten zijn (potentiële) klanten aanboden en bedacht hoe hij eraan kon bijdragen deze producten nog slimmer te vervaardigen. Deze aanpak leverde niet alleen nieuwe klanten op, maar genereerde ook nieuwe ideeën voor het producten- en dienstenpakket van de ondernemer. Dit is echt een unieke manier van denken aan de klant van de klant, die navolging verdient.

*‘Deze aanpak leverde
nieuwe klanten op
én nieuwe ideeën’*

Maakt u als toeleverancier producten die interessant kunnen zijn voor bijvoorbeeld meubelfabrikanten? Reserveer een plaats op de meubelbeurs. En als u onderdelen maakt voor de agrotechnische sector, ga met een stand op een agrotechnische beurs staan. Zo zijn er nog vele voorbeelden te bedenken. Als u als lezer dit alleen doet en uw geheim niet vertelt aan de concurrent, dan creëert u pas een écht unieke positie voor uw onderneming. •

RICHARD SCHUIITEMA
BRANCHEMANAGER KONINKLIJKE METAALUNIE