

METAAAL JOURNAAL



opleiding
ontwikkeling
metaalbewerking

MAGAZINE OVER WERKEN EN LEREN
IN DE METAALBEWERKING

WWW.00M.NL | NAJAAR 2019

THEMA

Anders denken, anders doen

Stap voor stap duurzamer



FIRMA BIERECO & MOES[®]

THEO, IK WIL EVEN EEN CHECKLIST MET JE DOORNEMEN



O?
OK.
WAT VINKEN WE AF?

OF WIJ DUURZAAM INZETBAAR PERSONEEL ZIJN

AH, KOM MAAR OP!

1. ONGEWENST GEDRAG: PESTEN, DISCRIMINATIE, INTIMIDATIE, AGRESSIE, GEWELD ...

WIJ? LAAT ME NIET LACHEN

VOLGENDE!

2. WERKEND LEREN. INZETBAAR BLIJVEN DOOR DE ONTWIKKELINGEN IN HET VAK BIJ TE HOUDEN, NIEUWE KENNIS OP TE DOEN EN EXTRA OPLEIDINGEN TE VOLGEN

DAT DOE JIJ BIJ MIJ PRAKTIJKOPLEIDER VAN HET JAAR

CHECK!

3. BETROKKENHEID. BETROKKEN BIJ HET WERK, BETROKKEN BIJ ELKAAR ...

NOU, DAT ZIJN WIJ

CHECK

WANT MOET JIJ NIET 'NS WAT ETEN?

4. FYSIEKE BELASTING FYSIEKE OVER- EN ONDER-BELASTING ZORGEN VOOR UITVAL OP HET WERK

CHECK

DAAROM STOP JIJ NU EVEN, EN STA IK OP

5. GEZONDHEID EN VITALITEIT BEWEGEN EN GEZOND ETEN ZORGEN VOOR MEER ENERGIE EN MINDER VERZUIM

CHECK

ALLEEN DAT GEZONDE ETEN, THEO...

HET WAS 10 MINUTEN STEVIG DOORSTAPPEN NAAR DE SNACKBAR

EN STRAKS WEER 10 MINUTEN TERUG!

DAT COMPENSEERT DIT WEER

SNACKS VAN PIET

NIEMAND LUST DAT NIET

COLUMN



Kostbare grondstof

Afval scheiden, dat doe ik bijna met mijn ogen dicht.

Je kunt het je toch bijna niet meer voorstellen dat we dat níet deden, zo gewoon is het om papier bij papier, glas bij glas en plastic bij plastic te gooien. Als ik me toch een keer vergis, zijn er gelukkig mijn kinderen: zij zijn zo met het milieu bezig dat ze plastic verpakkingen die per ongeluk bij het gewone huisvuil terechtkomen er met liefde voor me uitvissen.

Ik krijg een goed gevoel van duurzaam bezig zijn. Het is dan ook ontzettend fijn om mensen in metaalbedrijven trots te horen vertellen over de maatregelen die ze nemen om hun werkomgeving duurzamer te maken. Van LED-verlichting tot zonnepanelen, alle beetjes helpen. Wat mij wel opvalt, is dat veel bedrijven bij duurzaamheid vooral daaraan denken, en niet aan de andere kant van het verhaal: het in goede conditie houden van medewerkers. Op het gebied van gezondheid, maar óók als het gaat om leren en ontwikkelen. Het klinkt misschien een beetje vreemd, maar mensen zijn eigenlijk net zo goed een soort 'grondstof' waar je zuinig mee moet omgaan.

Ja, dan komt 'duurzame inzetbaarheid' om de hoek kijken.

Ik kan me goed voorstellen dat je niet echt een beeld hebt bij die term. Opleiden voor de toekomst, investeren in je human capital, 21st century skills, je zou er bijna bang van worden. Het goede nieuws is dat het allemaal niet zo moeilijk hoeft te zijn. Duurzame inzetbaarheid gaat om mensen, en om concrete dingen. Je kunt bijvoorbeeld beginnen met meekijken met een collega, een leerling begeleiden of een training doen. Het kan in kleine stapjes en vertaald naar je eigen praktijksituatie. Uiteindelijk wordt het dan net zo makkelijk en vanzelfsprekend als afval scheiden.

Het is alleen wel zo dat iemand ermee moet beginnen.

Maar ook dat is eigenlijk vooral een kwestie van het goede voorbeeld geven. Mijn oudste dochter had laatst complimentenweek op school, en zei tegen mij: 'Mama, je bent best streng, maar ook grappig en je houdt van koffie. En je bent steeds bezig jezelf te verbeteren.' Misschien doelde ze op mijn tennislessen in de winter, of op de opleiding die ik pas heb gedaan. Maakt niet uit, hopelijk laat ik met mijn gedrag zien dat je nooit te oud bent om te leren.

Jolanda Janssen

BELEIDSADVISEUR OOM

IN DIT NUMMER

18 THEMA

Anders denken, anders doen

Willen we de doelstellingen van het Klimaatakkoord halen, dan moet iedereen verduurzamen, ook bedrijven in de metaalsector. 'Je kunt er morgen mee beginnen.'



08 VOORAF

'Gezond en gemotiveerd blijven werken, wie wil dat nou niet?'

Volgens Stijn de Geus, teamleider Duurzame Inzetbaarheid bij FNV Metaal, moeten werknemers zelf de regie pakken om goed opgeleid, gezond en gemotiveerd te blijven.

10 IN BEELD

Duurzame doeners

In metaalbedrijven wordt steeds vaker nagedacht over verduurzamen. Vier collega's vertellen hoe ze dit in hun bedrijf aanpakken.

24 OOM ADVISEERT

'Het is zwaar, maar leuk'

Na zestien jaar in de retail koos Kevin Peters (34) voor metaaltechniek. Dankzij het jobstarttraject van OOM kon hij aan de slag bij HaPe Techniek in Malden.

28 OP BEZOEK BIJ

Glashelder

Bij Metaglas in Tiel staan helderheid en transparantie voorop. Ook is het bedrijf kampioen in duurzaam ondernemen: al twee keer ontvingen ze het MVO-certificaat van de Koninklijke Metaalunie.

EN VERDER...

- 04 Eerst
- 15 Bedrijfsleven en beroepsopleiding
- 16 De cursist
- 26 Hoe werkt
- 33 Even kennismaken
- 34 Nieuws van OOM
- 35 De helpdesk
- 37 Regiomanagers
- 38 Gespot

Metaglas: 'Innovatie is bij ons een speerpunt.'
Pagina 28



DE MAKER

BART STREEF (37)

mede-eigenaar bij H&B Techniek B.V.
in Boven-Leeuwen

‘S amen met mijn compagnon en jeugdvriend Han Vermeulen run ik een servicegericht bedrijf voor machines in de bouw en agrarische sector. Wij bouwen voornamelijk bestaande minigravers om tot diesel-elektrische machines. Deze hybride Dual Power wordt gebruikt voor sloopwerkzaamheden. Vroeger ging de sloopkogel tegen een gebouw om het volledig af te breken, nu worden de materialen hergebruikt door circulair te slopen. Met deze machine kan de klant inpandig slopen op elektriciteit en buiten met de verbrandingsmotor. Het was een uitdaging om een elektronisch systeem te ontwikkelen waarvoor geen ingewikkelde cursus nodig is om ermee te kunnen werken. Daarbij moest de machine robuust en bedrijfszeker zijn. Als de klant het wil, passen wij de machines verder aan. We verlengen bijvoorbeeld de arm of maken de onderwagen uitschuifbaar. De machine krijgt dan een groter bereik zonder stabiliteit te verliezen. Han en ik komen uit hetzelfde dorp. Wat begon als een hobby met het onderhoud van tractors en aanpassingen voor landbouwmachines, groeide uit tot een bedrijf voor innovatieve producten. Ik vind het prachtig om concepten te ontwikkelen. Het mooie is om dingen zo eenvoudig mogelijk te maken. Onze producten zijn ijzersterk en kunnen tegen schokken en stof. En iedereen kan ermee werken.’

TEKST EN BEELD ROB OVERMEER



‘De werkplaats was naast ons huis, dus ik kreeg het vak met de paplepel ingegoten’

TOEN & NU



De technologische ontwikkelingen gaan razendsnel. En dat heeft invloed op het werk en de werkplek. In Toen & nu vertellen metaalbewerkers over toen en over nu. Deze keer: Nol Vergeest (52) van Vergeest Metaalbewerking in Druten.

TOEN

‘Ons bedrijf is een van de oudste familiebedrijven in Nederland. Aan de Dorpsstraat in Hernen begon de eerste Vergeest als hoefsmid. Dit is generaties lang zo doorgegaan. Mijn vader Wim Vergeest was achttien jaar toen hij het bedrijf van zijn vader overnam. Hij legde zich toe op mechanisatie voor de landbouw. De werkplaats was naast ons huis, dus ik kreeg het vak met de paplepel ingegoten. Ik hielp vaak mee in het bedrijf. Het lag dan ook voor de hand dat ik een technische opleiding ging doen. Daarna deed ik werkervaring op bij Smit Transformatoren in Nijmegen en bij Machinefabriek De Boer.

In 1989 ben ik bij mijn vader in het bedrijf gaan werken. Achteraf maar goed ook, want hij stierf vijf jaar later. Ik nam de zaak samen met mijn vrouw Miranda van hem over en liet een nieuw bedrijfspand bouwen in Druten. We zijn sindsdien flink gegroeid. Helaas heeft mijn vader dat niet meer meegemaakt.’

NU

‘Er is veel veranderd. We leggen ons niet meer toe op landbouwmechanisatie, maar richten ons op machinebouw, producten voor de scheepsbouw en offshore en heavy lifting. We zijn gespecialiseerd in het bewerken van zware en grote producten tot twintig ton. Onze machines, hef- en hijswerktuigen zijn hierop afgestemd. Het productieproces is in de loop der jaren aangepast aan de hogere eisen die klanten stellen, we hebben nu een modern machinepark. Eerst voerden we in de werkplaats alleen boorwerkzaamheden uit, nu hebben we een ponsmachine. Er kwamen ook nieuwe technieken bij. CNC is bijvoorbeeld niet meer weg te denken. We hebben inmiddels alle machines in huis om te spuiten en stralen en elk eindproduct in kleur af te werken. Die investeringen kosten wel geld, maar we hoeven niet op elk gebied het nieuwste van het nieuwste. Belangrijk is dat we vertrouwen hebben in het eindresultaat en meegroeien met de markt.’

AANRADERS

Mee met Van Meeten?

Nog maar pas zelfstandige en nu al een droomopdracht: influencer Wil van Meeten gaat voor ons vloggen! Met uitdagende opdrachten sturen we hem de komende jaren op pad. Opdracht 1 – een auto van de zaak aanschaffen – heeft hij al succesvol afgerond. Kijk hoe hij zijn Ford Ranger laat spuiten en pimpen, zodat deze straks helemaal klaarstaat voor onverwachte ontmoetingen met interessante vakmensen bij bijzondere bedrijven.

Mee met Van Meeten?

Volg hem op Instagram en abonneer je op zijn YouTube-kanaal!



METAVAK

Op 8, 9 en 10 oktober vindt in de Evenementenhal Gorinchem het jaarlijkse vakevent METAVAK plaats. Tientallen fabrikanten, importeurs en groothandelaren op het gebied van metaalbewerkingsmachines en -gereedschappen, industriële automatisering en meet- en regeltechnieken delen hun kennis. Tijdens deze vijftiende editie worden vooral oplossingen getoond die de metaalproductie kunnen verbeteren: van plasma-snijsystemen en industriële robots tot marketingadvies. Natuurlijk is er ook volop gelegenheid om te netwerken.

www.booking.evenementenhal.nl/nl/metavak-2019/gorinchem



Op het YouTube-kanaal van *Harry the Ferryman* vind je talloze filmpjes over lassen en metaalbewerking. De Brabantse Harry heeft vijftienvijf jaar ervaring met lassen en onderhoudt daarnaast als technisch medewerker de veerponten op de Maasveren. De handige filmpjes van Harry zijn leuk voor iedereen die met metaal werkt. De video's variëren van reviews over boormachines en lasapparaten tot tips over hoe je slijptollen en boren het best kunt slijpen. Soms laat Harry ook zien hoe hij de veerponten repareert en wat hij in zijn eigen werkplaats bouwt.

EERST

‘Als ik door mijn bedrijf loop, denk ik: hoe is het mogelijk?’



HET CV VAN...

Yme de Boer

Eigenaar van De Boer in Heeg, een bedrijf in drukvaten, tanks en apparaten van hoog gelegeerde materialen

Yme de Boer (65) was jarenlang in dienst van een lasbedrijf. In 1999 begon hij voor zichzelf. Zijn lasmontagebedrijf groeide snel. Met een team van achttien vakkrachten bouwt De Boer Heeg kwalitatief hoogwaardige tanks en apparaten tot tachtig ton. Ook verricht het bedrijf specialistische reparaties over de hele wereld.

Op een dag dacht je ‘ik gooi nu het roer om’?

‘Elke zaterdag zat ik thuis met koppijn. Ik haalde geen voldoening meer uit mijn werk. Mijn vrouw zei: ‘Het gaat niet goed met je; ga iets anders doen.’ Toen ben ik in 1999 voor mezelf begonnen.’

Je bent geen man van de theorie en de papieren. Hoe pak je zo iets dan aan?

‘Ik heb Iets en ITO-praktijkschool gedaan. De praktijk ging prima, maar de theorie niet, omdat ik dyslectisch ben. Vraag mij dan ook niks over de papierwinkel – de boekhouding doet mijn vrouw gelukkig. Maar van materiaal weet ik wél alles. Laat mij een fabriek zien en ik heb meteen in mijn hoofd hoe je de leidingen legt. Bij mijn vorige werkgever heb ik mij bovendien breed ontwikkeld. Ik leerde veel van oudere vakmensen.’

Maar een internationaal bedrijf runnen is toch andere koek?

‘Dat lukt mij omdat ik weet hoe ik met mensen moet omgaan. Goed communiceren en samenwerken. Mijn zoon Pieter, die algemeen directeur is, heeft natuurlijk ook veel kennis in huis. Een nieuwe werknemer kreeg het bijvoorbeeld voor elkaar dat we nu ASME U-stamp gecertificeerd zijn in de VS. Door de juiste mensen aan te trekken, zijn we zo ver gekomen.’

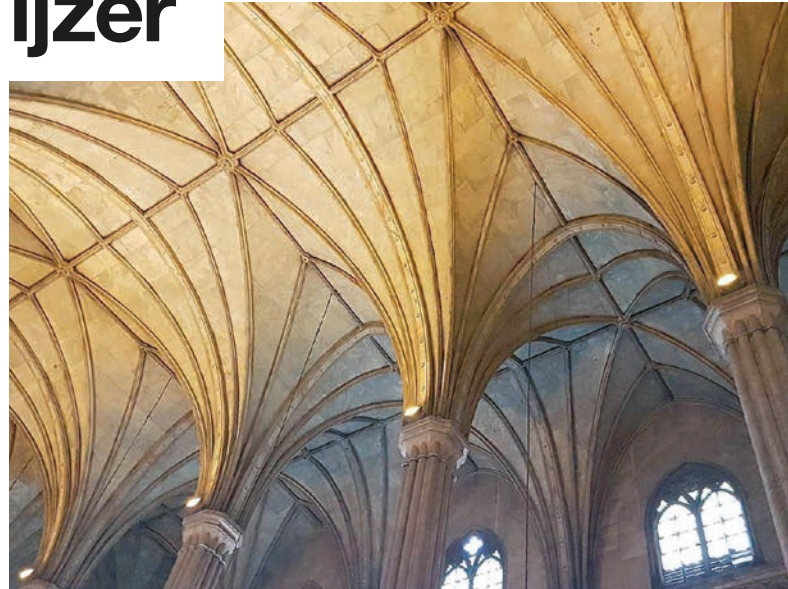
En hoe ver is dat?

‘In 2012 kochten we in Heeg een fabriek met een productieoppervlakte van 1600 m². Daar bouwden we zelf kranen in, die vijftig ton kunnen tillen. De opdrachten stroomden meteen binnen. We hebben inmiddels klanten van over de hele wereld: Japan, Tasmanië, Ierland, de VS.’

Waar ben je het meest trots op?

‘Ik zou eerder zeggen: dankbaar. Als ik door mijn bedrijf loop, denk ik: hoe is het mogelijk? Ik vind het bijzonder dat we dit in zo’n korte tijd hebben opgebouwd.’

Een kerk van ijzer



Denk je dat je alles gezien hebt van metaal? Dan ken je de ijzeren basiliek van San Sebastian nog niet. Als je dit fraaie metaalbouwwerk met eigen ogen wilt bewonderen, moet je er wel voor naar Manilla.

De Eiffeltoren, de Golden Gate Bridge, het viaduct van Millau: hoogstandjes in metaalbouw die we allemaal wel kennen. Minder bekend is de basiliek van San Sebastian in Manilla, in 1891 volledig gebouwd van ijzer en staal. En dan ook echt volledig: alle muren, daken, zuilen, gewelven, torens én de koepel zijn van metaal.

Stevig en onbrandbaar

Metaal lijkt niet zo’n handig keuze voor een stad met een tropisch klimaat. Maar als je weet dat de kerk van San Sebastian in de eeuwen daarvoor een keer is afgebrand en na herbouw nog eens drie keer werd verwoest door een aardbeving, is het misschien toch niet zo onlogisch. De Spaanse architect Palacios koos daarom voor een stalen constructie in plaats van bakstenen. Nog interessanter: de hele constructie is in België gemaakt en als prefab-bouwpakket naar de Filipijnen vervoerd.

Prefabuleus

Eind 19e eeuw behoorde de Belgische staalindustrie tot de beste van de wereld. De ijzeren onderdelen werden daarom besteld bij de *Société Anonyme d’Entreprises de Travaux Publics*, een staalfabriek in het Belgische Binche. Het duurde drie jaar om de acht scheepsladingen met 1.527 ton ijzeren prefab-onderdelen in elkaar te zetten. Helaas heeft roest het metaal inmiddels behoorlijk aangetast. De basiliek staat nu op de lijst van *Worlds Most Endangered Monuments* en wordt binnenkort gerestaureerd.

Manilla te ver weg? Bekijk de kerk in het filmpje op de Facebookpagina van Canvas. Ga naar video’s en voer het zoekwoord ‘Manilla’ in.

Waterstof: brandstof van de toekomst?

Vervoer op waterstof, dat leek heel lang science fiction. Nu zijn de eerste auto's op waterstof al te koop. Gaat de brandstofcel de batterij vervangen? Of zijn de nadelen te groot?

De voordelen van waterstof lijken de nadelen in te halen. De afgelopen jaren is de brandstofcel zó verbeterd, dat hij nu een serieuze concurrent is voor de batterij. Want voor alle duidelijkheid: auto's die op waterstof rijden, zijn elektrische auto's. Alleen halen ze de stroom niet uit een batterij, maar uit een brandstofcel waarin waterstofgas en zuurstof uit de lucht worden omgezet in stroom.

Nog niet zo duurzaam

Dat klinkt duurzaam, en de uitstoot van auto's die op waterstof rijden is inderdaad nul. Alleen is het heel kostbaar om waterstofgas ook duurzaam te produceren. Dat gebeurt nu nog met aardgas. Maar Ad van Wijk, hoogleraar Future Energy Systems aan de TU Delft voorspelt: 'Er zal steeds meer goedkope duurzame energie beschikbaar komen om klimaatneutrale 'groene' waterstof te maken.'

Tankstations nodig

Een tweede belemmering is de infrastructuur. In Nederland zijn nu nog maar drie stations waar je waterstofgas kunt tanken. In Duitsland zijn al tientallen waterstof-tankstations en in 2023 zullen dat er vierhonderd zijn. Volgens Van Wijk komt dat doordat de afstanden in Duitsland groter zijn: 'Ons landje kom je prima door in een elektrische auto, maar voor grotere afstanden is die batterij niet toereikend.' Van Wijk ziet daarom vooral toekomst voor waterstof als waardevolle brandstof voor grotere, zwaardere voertuigen, die een lange afstand moeten afleggen.

Meer weten? Bekijk het filmpje 'De voor- en nadelen van een waterstofauto' op www.nu.nl of kijk de uitzending 'Deltaplan Waterstof' van VPRO Tegenlicht.



Waterstofraceauto
Forze VIII van TU Delft

» KNIP UIT DIE BON!



GRATIS naar de tentoonstelling 'BLIK. Van conserven tot kunst'

Precies honderd jaar geleden startte in Deventer de blikfabriek van Thomassen & Drijver. Verpakkingen van gewalst plaatstaal bleken ideaal om eten en drinken lang in te bewaren.

Het Deventer Museum De Waag bezit de grootste collectie verpakingsblikken van Nederland: ruim 6.500 stuks. De meest bijzondere exemplaren kun je dit najaar bewonderen. Vertrouwde merken van vroeger bieden een feest van herkenning.

Daarnaast geeft de tentoonstelling een verrassende kijk op de geschiedenis, toepassingen, duurzaamheid (recycling) en vormgeving van blik. Ook zie je dat 'blikvoer' zelfs door chef-koks wordt gebruikt. De tentoonstelling is veelzijdig en interessant voor jong en oud. Extra informatie krijg je met de gratis audiotour en op donderdag en zondag zijn er gratis rondleidingen.

Museum De Waag, Brink 56, 7411 BV in Deventer
www.museumdewaag.nl/tentoonstelling-blik



Actiebon



Bewijs voor gratis toegang

voor maximaal 4 personen

Deze bon biedt gratis entree bij **Museum De Waag** voor maximaal vier personen (normaal volwassenen € 9,00 en jeugd van 13 t/m 18 jaar € 2,50).

De actie is geldig van 15 oktober t/m 31 december 2019.
Openingstijden: dinsdag t/m zondag van 11.00 tot 17.00 uur.

‘Nieuwe dingen doen geeft meer energie dan het kost’

Duurzame inzetbaarheid is niets anders dan de ontwikkeling van werknemers, zodat ze hun hele loopbaan goed opgeleid, gezond en gemotiveerd blijven. Volgens Stijn de Geus, teamleider Duurzame Inzetbaarheid bij FNV Metaal, moeten werknemers hierbij zelf de regie pakken.

TEKST TEFKE VAN DIJK BEELD MILAN VERMEULEN

‘Ook al werk je bij een klein bedrijf, aangeven wat je graag nog meer zou willen doen, kan altijd’

Duurzame inzetbaarheid klinkt best vaag. Wat houdt het eigenlijk in?

‘Het is inderdaad een beetje een abstract begrip. Het gaat erover dat werknemers zich blijven ontwikkelen, zodat ze goed kunnen presteren in hun werk, en gezond en gemotiveerd blijven gedurende hun hele loopbaan. Overal, maar zeker ook in de metaalsector krijgen werknemers geregeld te maken met nieuwe technieken. Het is belangrijk om daarmee te leren omgaan en bij te blijven. Om wendbaar en weerbaar te zijn bij bedrijven en op de arbeidsmarkt.’

Is dat vooral een verantwoordelijkheid voor werknemers of voor werkgevers?

‘Gezond en gemotiveerd blijven werken, wie wil dat nou niet? Daarom is duurzame inzetbaarheid zeker een issue voor de werknemer, maar óók voor de werkgever. Die moet zijn mensen stimuleren en binnen het bedrijf praten over ontwikkeling en scholing. Gezonde en fitte medewerkers die hun vak goed verstaan zijn namelijk ook belangrijk voor de toekomst van het bedrijf. En het gaat verder: het is voor de hele metaalsector belangrijk dat mensen duurzaam inzetbaar zijn. Een gebrek aan goed opgeleide vakkrachten is slecht voor de sector en niet goed voor een gezonde economie.’

Wat moeten werknemers en werkgevers concreet doen?

‘Werknemers moeten de regie nemen over hun loopbaan, werkgevers moeten ze daarbij ondersteunen. Dat begint bij met elkaar praten over de mogelijkheden om duurzame inzetbaarheid te vergroten. Als werknemer doe je er in elk geval goed aan om met een loopbaancoach van de vakbonden te sparren over je toekomst en te kijken wat je nodig hebt. Voor werkgevers is het slim om partijen als OOM in te schakelen. Zij hebben allerlei regelingen om opleiden te stimuleren.’

Aan wat voor regelingen denk je dan?

‘Bijvoorbeeld de Persoonlijke Trainingstoelage, die werkgevers kunnen inzetten voor training van hun medewerkers. In de cao Metaal en Techniek zijn ook scholingsvouchers van maximaal 1.500 euro beschikbaar voor werknemers die met een loopbaancoach in gesprek gaan over hun toekomst en vervolgens een concrete opleiding gaan doen of starten met een coachingstraject. Het mooie van deze vouchers is dat een werknemer ze zelf kan aanvragen. De werkgever hoeft hiervoor geen toestemming te geven. Het scholingsvouchersproject loopt nu een paar jaar en het werkt goed. Het is een mooie aanvulling op regelingen die er al zijn.’

Wat als werknemers zich eerst scholen, en vervolgens bij de concurrent gaan werken?

‘Bedrijven zijn soms bang dat medewerkers die zich willen ontwikkelen ontevreden zijn of weg willen, maar de ervaring leert dat dit bijna nooit het geval is. De scholingsvouchers worden gebruikt om goed te blijven in het werk, niet om bij de buurman aan de slag te gaan. Ook is het in de praktijk niet zo dat mensen door een training of cursus spontaan iets totaal anders gaan doen. Het is een mogelijkheid om je te ontwikkelen binnen de sector. Mensen die in de metaalsector werken, vinden hun vak en hun werk leuk. Als je dat zo wilt houden, is het goed om nieuwe technieken te leren kennen en kunnen. Denk ook aan de wat oudere medewerker die altijd fysiek zwaar werk heeft gedaan. Door bijscholing kan hij of zij tot aan het pensioen werk blijven doen dat fysiek minder zwaar is maar dat andere vaardigheden vraagt.’

Scholing en ontwikkeling kosten wel tijd en geld...

‘Dat is waar. Zowel werkgevers als werknemers zien soms op tegen de tijds- of geldinvestering. De werkdruk voor werknemers is hoog en dan moeten ze ook nog eens gaan studeren! In de praktijk valt het gelukkig vaak mee en ze komen er altijd beter uit. Blijf binnen het bedrijf vooral met elkaar praten over duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling, dan komt de oplossing vanzelf. Een financiële regeling is uiteraard een mooie randvoorwaarde. Natuurlijk is het wel zo dat binnen een groot bedrijf de mogelijkheden vaak groter zijn dan bij kleine bedrijven. Maar aangeven wat je graag nog meer zou willen doen, kan altijd.’

Hoe zorg je er zelf voor dat je duurzaam inzetbaar blijft?

‘In mijn loopbaan ben ik een paar keer van baan veranderd en dat geeft elke keer nieuwe energie. Verder zoek ik in mijn werk naar nieuwe uitdagingen, door nieuwe klussen aan te pakken. In de jaren dat ik nu bij de FNV werk, ben ik bijvoorbeeld meer de Arbo-kant opgegaan. Dat zat eerst niet in mijn takenpakket, maar ik ben daarover het gesprek aangegaan en er bleek meer mogelijk te zijn dan ik dacht. Af en toe veranderen is leuk. Nieuwe dingen doen geeft mij meer energie dan het me kost. En daardoor hoop ik wendbaar en weerbaar te blijven in de toekomst.’ |

Duurzame doeners

Steeds meer bedrijven ontdekken: metalen producten zijn prima te recyclen en te hergebruiken. En ook op andere manieren is verduurzaming mogelijk. Er liggen in onze sector dan ook enorme kansen.

TEKST MANON STRAVENS BEELD FULCO SMIT ROETERS

In een circulaire metaalketen worden onderdelen en producten niet weggegooid. In plaats daarvan worden ze opnieuw hoogwaardig ingezet. Dat betekent dat je minder grondstoffen hoeft in te kopen, en dat bespaart arbeid en energie. Zo blijven ze beschikbaar en betaalbaar. Klinkt mooi, maar is het ook haalbaar? Ja hoor. Wat voorbeelden: klanten niet meer laten betalen voor bezit van een verpakkingsmachine, maar voor het gebruik ervan. Volledig modulaire landbouwmachines, om revisie en vervanging van onderdelen met verschillende levensduur makkelijker te maken. Of gebruikte onderdelen zoals leidingen, constructiestaal of plaatdelen inkopen en weer inzetten.

Nieuwe kansen

In het Klimaatakkoord dat eind juni werd gesloten, staan maatregelen die ervoor moeten zorgen

dat de uitstoot van broeikasgassen in Nederland in 2030 is gehalveerd ten opzichte van 1990. Dat biedt nieuwe kansen aan ontwerpers en bedrijven in de metaalketen. In het programma *Circulaire Metaalketen 2019-2023* onderzoekt een groot netwerk van bedrijven, ontwerpers, studenten en professionals welke kennis en technologie nodig zijn om deze 'kringketen' te realiseren. Ze organiseren workshops en ontwikkelen handige webtools om bedrijven te helpen hun eigen bedrijfsvoering onder de loep te nemen. De online grondstoffen-scanner bijvoorbeeld, helpt ontdekken welke grondstoffen een zakelijk risico kunnen vormen – bijvoorbeeld omdat tijdens de winning milieu en mensenrechten op het spel staan.

Anders kijken

Circulaire diensten en businessmodellen realiseren begint al bij het ontwerp. Kun je een product

zo maken dat de gebruikte metalen makkelijk te herwinnen en opnieuw in te zetten zijn? Door anders te kijken naar winst en productie, ontstaan vanzelf nieuwe waarden. De focus op gebruik in plaats van verbruik, stimuleert de leverancier het product zo optimaal mogelijk te ontwikkelen, produceren en onderhouden. Het programma helpt juridische, logistieke, technische en financiële barrières weg te nemen. Want hoe 'verkoop' je dit, hoe krijg je die gebruikte onderdelen weer in bezit, hoe behoudt een *refurbished* product dezelfde kwaliteit?

Vier ondernemers gingen je al voor, ieder op hun eigen manier. Met een gasloos kantoorpand, een onderzoek naar het herwinnen van gebruikte materialen, of juist met de focus op duurzame inzetbaarheid van het personeel. Wat blijkt? Verduurzamen is vaak een kwestie van 'gewoon doen'. ■

Bart Thiele (44)

Sales manager Certion en bestuurslid van energiecoöperatie Zeewolde Almere 'De Nieuwe Molenaars' U.A

'Certion is een technische dienstverlener op het gebied van onderhoud, (de)montage en gereedschapsverhuur voor de windmolenindustrie. Onze klanten variëren van agrariërs tot grote energiebedrijven. Met Hogeschool Windesheim onderzoeken we hoe materialen en onderdelen van een windmolen aan het einde van zijn levensduur weer kunnen worden hergebruikt. Een molenblad van thermoharde composiet kun je niet omsmelten, maar wel verkleinen tot stroken, snippers en vlokken, die weer kunnen worden verwerkt tot meubelpanelen, planken of vulmiddel voor bruggedelen. Je zou er zelfs stoelen van kunnen persen. Verder gebruiken we energiezuinige verlichting, elektrisch vervoer en willen we zonnepanelen plaatsen. Alle afval, van plastic tot oliën en accu's, wordt gescheiden. De windmolen is een prachtig duurzaam product. Hoe mooi is het als zo'n molen na minimaal twintig jaar dienst een tweede duurzaam leven krijgt?'

'We geven windmolens een tweede leven'

‘De verwarming
is de volgende stap’

Gerben Faber (52)

*Eigenaar Faber Agracentrum in
Sint Jacobiparochie, dealer in
landbouwsputten*

‘Wij hebben LED-verlichting laten installeren. De bestaande verlichting voldeed niet meer en tijdens de verbouwplannen voor onze hallen ben ik me gaan verdiepen in een alternatief. Wil je zuinig en duurzaam zijn, dan kom je uit bij LED. Het brandt meteen op volle sterkte, lijkt wel daglicht. Je ziet het enorme verschil met de hallen zonder LED, dus we gaan het nu overal installeren. Het is een flinke investering, ruim drie keer zoveel per hal, maar het verbruik is maar een achtste van wat je doorgaans verbruikt. Doorslaggevend voor ons was echter de lichtopbrengst. We hebben dakvensters, maar met onze onregelmatige werktijden is dat onvoldoende. Met LED hoeven we niet meer met zaklampen te werken. Een volgende stap is de verwarming, want de gasprijzen stijgen. Ik ben aan het kijken naar de mogelijkheden, die zijn er genoeg.’

‘We houden
onze mensen
betrokken’

Marjolein Verharen (46)

*Financieel manager VPT Versteeg
in Heusden*

‘We zijn sinds een paar jaar bezig met duurzame inzetbaarheid van onze mensen. Werknemers moeten tot op hogere leeftijd doorwerken en als werkgever hebben we de verantwoordelijkheid om hen daarbij te helpen. Samen met extern deskundigen geven we daarom vorm aan een programma voor een betere gezondheid, een goede werk-privébalans en een verhoging van kennis en vaardigheden. Dat doen we bijvoorbeeld met bootcamp, cursussen of goede gesprekken over hoe iemand zich voelt. Het programma stimuleert de individuele ontwikkeling en we houden onze mensen betrokken. Dat is goed voor ons bedrijf. Het vraagt wel een cultuuromslag en dat gaat niet vanzelf. Tijd, budget, expertise zijn nodig. En je moet niet verwachten dat iedereen meedoet. We dwingen niemand. Als je maar weet wat er leeft in de organisatie; open communicatie is belangrijk.’

'Het is een kwestie van gewoon doen'

Axel Jansen (42)

Algemeen directeur JAZO in Zevenaar

'Een deel van ons personeel in Zevenaar zit sinds kort in een gasloos kantoorpand. Alle leidingen, radiatoren en verlichting zijn eruit gehaald en vervangen door een warmtepomp en zonnepanelen op het dak. Ook hebben we overal LED-verlichting geïnstalleerd. Het was een hele onderneming, maar over het resultaat zijn we erg tevreden. Je kunt lang vergaderen over dit soort plannen, maar het is een kwestie van gewoon doen. Bovendien biedt de overheid allerlei stimuleringsmaatregelen, die helpen zo'n investering snel terug te verdienen. In de toekomst gaat ook het andere pand wellicht van het gas af. En we onderzoeken nog verduurzaming op het gebied van fabrieksverwarming en waterbesparing. Wordt vervolgd!'

VMBO ON STAGE

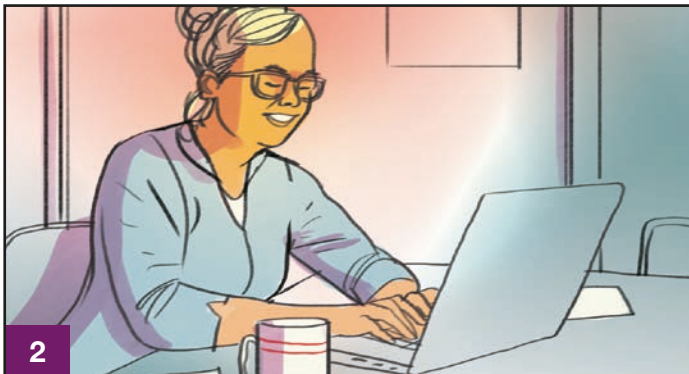
Steeds meer metaalbedrijven werken samen met het beroepsonderwijs. Want samenwerking loont: het levert voordelen op voor bedrijven, leerlingen en scholen. In deze rubriek steeds een ander, inspirerend voorbeeld. Dit keer: de samenwerking tussen Heel Metaal BV en het Metzo College in Doetinchem in het kader van Vmbo On Stage.

TEKST ANNEMARIE VESTERING BEELD EMANUEL WIEMANS

Ook meedoen aan Vmbo On Stage? Kijk voor een deelnemend vmbo in jouw regio op www.onderwijsstage.nl.



Johan (13), zoon van Hendrik en Elja Vels, eigenaren van Heel Metaal BV, volgt het PIE-profiel op vmbo het Metzo College. Vandaag was de 'Doe-dag' van Vmbo On Stage. Hij bezocht Kaak in Terborg, waar hij kennismaakte met alle technieken en beroepen binnen het bedrijf. 'Het was echt superleuk', vertelt hij enthousiast. 'Oh, en trouwens; ze zoeken nog meer bedrijven die willen meedoen.'



Elja zoekt informatie op over Vmbo On Stage, een maatschappelijk initiatief dat vmbo-leerlingen helpt bij hun beroepskeuze en het creëren van een eigen netwerk. Leerlingen maken eerst kennis met vakmensen met verschillende beroepen. Later bezoeken ze een van hen tijdens een 'Doe-dag'.



Elja is enthousiast en belt met Joop Brugman, de coördinator van Doetinchem On Stage van het Metzo College. Zeker, deelname van Heel Metaal zou hij toejuichen. Hij nodigt Elja uit voor de jaarlijkse kennismakingsdag van Doetinchem On Stage.



Elja bezoekt de kennismakingsdag en ziet met eigen ogen hoe vmbo-leerlingen worden verwelkomd met een rode loper en onder applaus van ervaren vakmensen. Ze is om: ook Heel Metaal verbindt zich voor langere tijd aan Doetinchem On Stage en zal leerlingen gaan ontvangen in het bedrijf.



Jaarlijks bezoeken zo'n veertig leerlingen Heel Metaal BV. Ze krijgen een rondleiding in het bedrijf en nemen een kijkje bij alle beroepen. Na afloop krijgen ze een uit plaatwerk gesneden dobbelsteen met hun naam erop. En altijd komen er weer een paar leerlingen terug voor een snuffelstage, een bbl-opleiding en/of een zaterdagbaan.

*‘Met de juiste zonwering
hoef je een gebouw minder
te koelen’*





‘We kunnen nu beter uitleggen wat we verkopen’

Directeur Jaap Bakker (54) van Ambiance Zonwering Bakker deed de pilotcursus *Smart Solar Shading Advisor*. Inmiddels hebben zijn vier verkopers de cursus ook gevolgd. ‘Het gaat niet meer alleen om een mooi zonnescherm verkopen, het advies maakt het verschil.’

TEKST TEFKE VAN DIJK BEELD MARK VAN DER ZOUW

In de zonweringsmarkt zie je veel detaillisten die goed zijn in handwerk, maar die weinig aandacht besteden aan scholing, stelt Bakker. ‘Ze verkopen een palet aan producten vanuit het aanbod van de fabrikanten. Een zonnescherm in een leuk kleurtje, zeg maar. Wij wilden een niveau hoger, zodat we ook kunnen uitleggen wat zonwering precies doet.’ De cursus heeft daarbij geholpen: wat is bijvoorbeeld de zontoetredingsfactor bij gebruik van welk systeem met welke kleur doek? Hoeveel procent schaduw geeft het? En hoe zit het met de bescherming tegen uv-straling? ‘Daar zijn allerlei rekenkundige formules voor, ontwikkeld door TNO en de fabrikanten’, weet Bakker.

Hot item

Heel handig, die kennis, want zo kun je beter uitleggen wat je verkoopt. Bakker: ‘Bij een gebouw is gerekend met isolatie, koeling, dubbele beglazing. Zonwering is daar een aspect van. Rekenmodellen zeggen een architect wat zonwering doet. Dankzij de juiste toepassing van zonwering hoef je een gebouw bijvoorbeeld minder te koelen.’ Sinds het hitterecord van deze

zomer is dat helemaal een *hot item*: zonwering is noodzakelijk geworden en Bakker merkt dit in de verkoop. ‘Wij krijgen de orders bijna niet meer weggewerkt. Leuk natuurlijk, maar er komen ook veel cowboys op de markt bij wie het vooral gaat om volume maken. Groei is goed, wildgroei niet.’

Goed leefklimaat

Na de cursus weten ze bij Bakker nu wat wel en wat niet werkt. ‘We deden het al goed, maar kunnen ons verhaal nog beter onderbouwen.’ Een hele woonwijk gaan ze voorzien van zonwering: ‘Allemaal goed geïsoleerde huizen, maar als het binnen warm is, kan de warmte niet meer weg en dat is in de zomer ondoenlijk. We hangen daar dus binnenkort tweehonderd zonneschermen op.’ Bakker volgde de cursus niet alleen om nog meer zonwering te verkopen. ‘Met een goed advies aan onze klanten, dragen we echt bij aan een goed leef- en werkklimaat. Ik zou het fantastisch vinden als we in de toekomst vaker aan de voorkant van een bouwplan duurzaam kunnen ontwerpen, en niet achteraf de problemen voor de klant hoeven oplossen.’ ■

Anders denken anders doen

Willen we de doelstellingen van het Klimaatakkoord halen, dan moet iedereen verduurzamen, ook bedrijven in de metaalsector. Veelbelovende oplossingen zijn bijvoorbeeld processen anders inrichten, of oude metalen niet weggooien maar hergebruiken. 'Je kunt er morgen mee beginnen.'

TEKST MANON STRAVENS BEELD PEPIJN BARNARD

Je ziet het overal: duurzaamheid is een *hot issue*. Toch zijn we er vooral thuis druk mee. Afval scheiden, minder vlees eten, de auto vaker laten staan... De werkplek blijft achter, zo blijkt uit onderzoek van Manutan, specialist op het gebied van duurzame werkplekken. 53% van de ondervraagde werknemers zegt in hun privéleven meer bezig te zijn met duurzaamheid dan op het werk. Ze willen wel, maar zeggen vaak niet de juiste faciliteiten aangeboden te krijgen op de werkplek. Opmerkelijk detail: uit hetzelfde onderzoek blijkt dat de meeste werknemers bij duurzaamheid als eerste denken aan afvalscheiding (77%). 'Maar een echt duurzame bedrijfsvoering gaat natuurlijk verder dan afval scheiden', vertelt Jeannette Levels-Vermeer, adviseur duurzaamheid en milieu bij het Adviescentrum Metaal. 'Als we het over het milieuvriendelijke aspect hebben, betekent duurzaamheid dat je zo onderneemt dat ook toekomstige generaties nog plezier hebben van

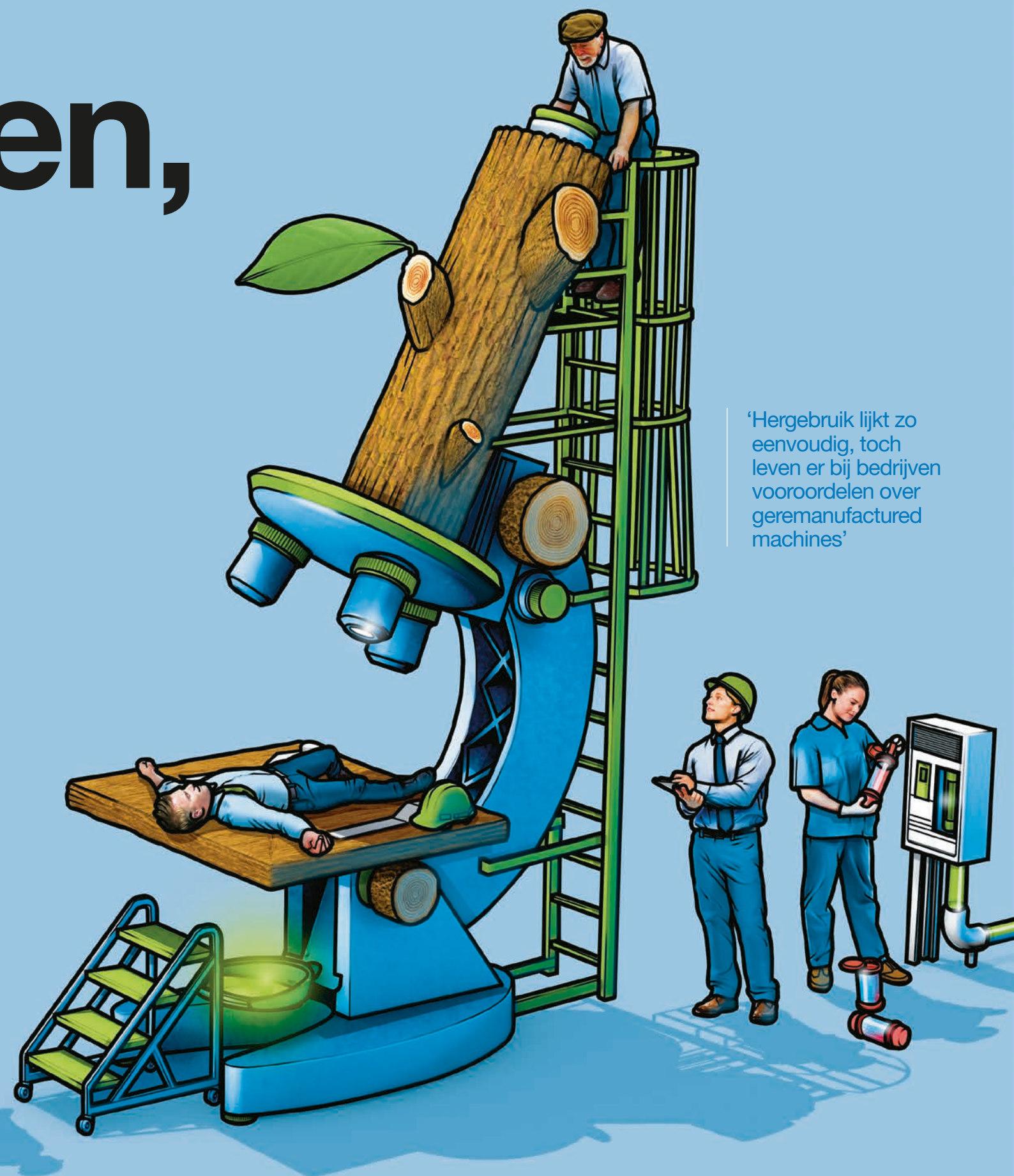
de grondstoffen die je gebruikt. Daarnaast betekent duurzaam werken ook 'menschvriendelijk' werken, wat inhoudt dat medewerkers zich goed voelen en gemotiveerd zijn. Tot slot streeft een duurzaam bedrijf ook naar maatschappelijke meerwaarde.'

Klimaatakkoord

Zo'n volledig duurzame bedrijfsvoering is natuurlijk nogal wat, en is ook niet zo één-twee-drie geregeld. Voor bedrijven die willen verduurzamen, is het daarom helemaal niet verkeerd om te beginnen met maatregelen die op het milieu zijn gericht, stelt Levels. Want ook de metaalsector moet een bijdrage leveren aan het Klimaatakkoord en de circulaire economie. Het Klimaatakkoord gaat over de maatregelen die we in Nederland de komende jaren nemen om ervoor te zorgen dat we in 2030 bijna de helft minder broeikasgassen uitstoten dan in 1990. In 1990 was de totale uitstoot aan broeikasgassen in Nederland ongeveer 228 miljoen ton CO₂. In 2030 moet deze →



en,



'Hergebruik lijkt zo eenvoudig, toch leven er bij bedrijven vooroordelen over geremanevred machines'

‘Bedrijven moeten verder kijken dan binnen hun eigen muren, verder in de keten. Het mooie is: daar kun je al vanaf morgen mee beginnen’



uitstoot 49% lager zijn en in 2050 moet deze zijn teruggebracht met 90%.

Grondstoffen zijn eindig

Daarvoor is een volledig circulaire economie nodig, zonder afval en met 100% gesloten ketens. Niet alleen omdat grondstoffen als koper, ijzer en aluminium eindig zijn. Ook omdat dat in het belang is van het bedrijfsleven zelf. ‘Steeds vaker willen klanten, financiers of overheden weten wat de CO₂-voetafdruk is van een bedrijf, hoe duurzaam het opereert’, vertelt Levels. ‘Vergeleken met de metaalsector wereldwijd doet het gemiddelde Nederlandse bedrijf het al best goed als het gaat om bijvoorbeeld energiebesparing, afvalpreventie en veiligheid. Daar zijn al jarenlang allerlei regels voor. Maar de olie netjes op de lekbak en afval goed afvoeren is niet genoeg, er kan en moet meer. Bedrijven moeten verder kijken dan binnen hun eigen muren, verder in de keten. En daar kun je morgen al mee beginnen.’

Hoe duurzaam is jouw bedrijf?

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen: hoe staat je bedrijf ervoor, wat is je ambitie? Steeds vaker krijgen bedrijven die vraag van klanten en financiers, of willen zelf weleens weten hoe ze het doen. Om bedrijven in het mkb-metaal te helpen hier inzicht in te krijgen en hun bedrijfsvoering te verduurzamen, lanceerde de Koninklijke Metaalunie in 2011 de digitale MVO-Monitor. Per kernthema (milieu, arbeidsomstandigheden, mensenrechten, eerlijk zaken doen, maatschappelijke betrokkenheid en eindgebruikerbelangen) zijn specifieke doelen geformuleerd voor het mkb-metaal. Van energiebesparing, afvalscheiding en goede doelen steunen tot inkoop en logistieke processen. De uitkomst van de monitor is een rapport dat je bijvoorbeeld kunt gebruiken als basis voor een plan van aanpak. Bedrijven die zwart op wit willen hebben of zij aan een bepaald MVO-niveau voldoen, kunnen op basis van de monitor een certificaat krijgen. De monitor is gratis voor alle leden.

www.metaalunie.nl, zoek op ‘mvo-monitor’.

Kritische blik

Minder CO₂ uitstoten is volgens Levels al met kleine stappen te bereiken. 'Bijvoorbeeld door te investeren in milieuvriendelijke smeer-, koel- en ontvettingsmiddelen en alternatieve materialen. Denk ook aan eenvoudige innovaties die een groot verschil kunnen maken. Een lichtere balk is energiezuiniger te vervoeren. Samen met andere bedrijven transport inkopen helpt het aantal transportkilometers te verminderen. Een speciale sensor kan precies meten wanneer een filter vervangen moet worden. Dat levert minder afval op dan wanneer je dat standaard elk jaar doet.'

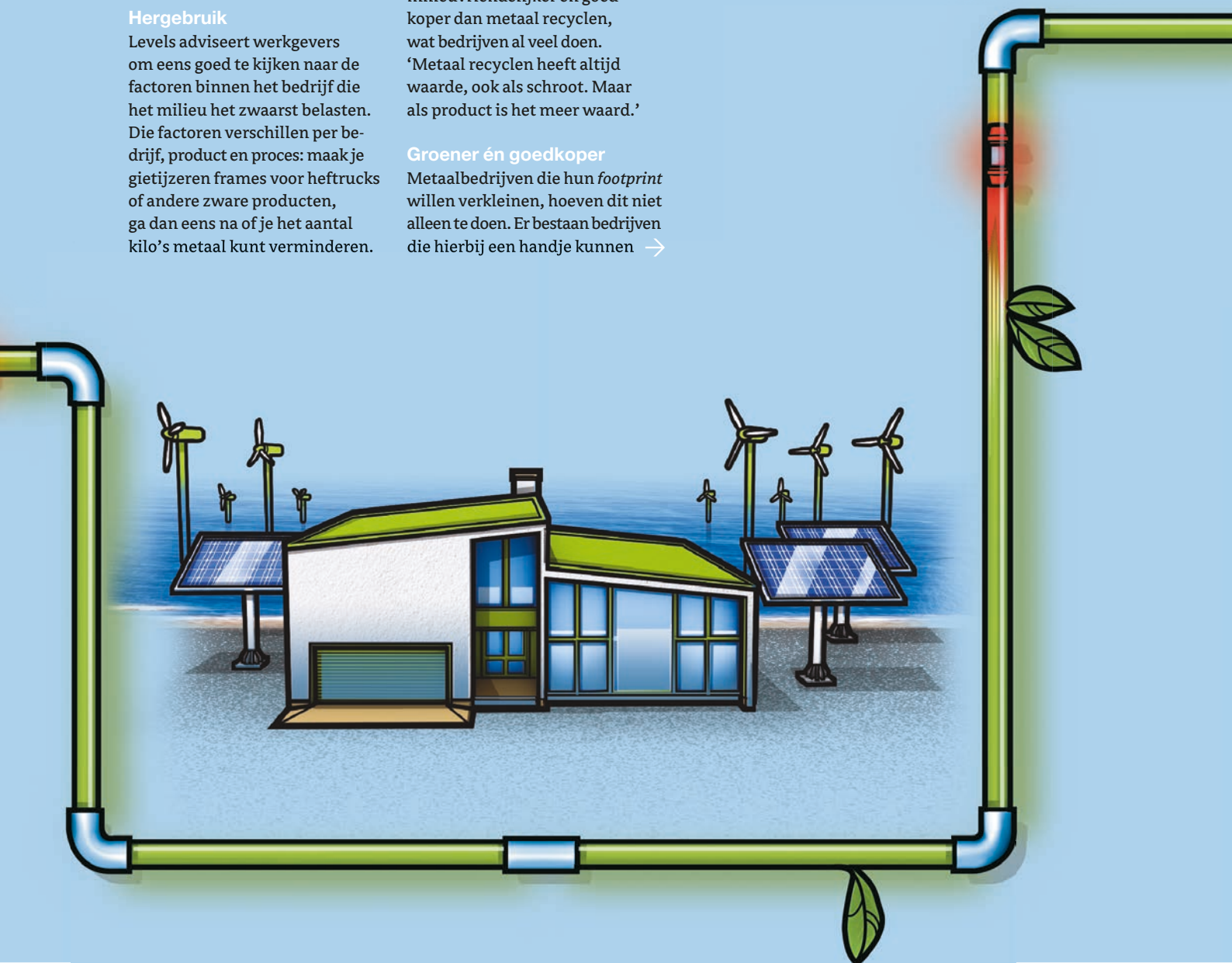
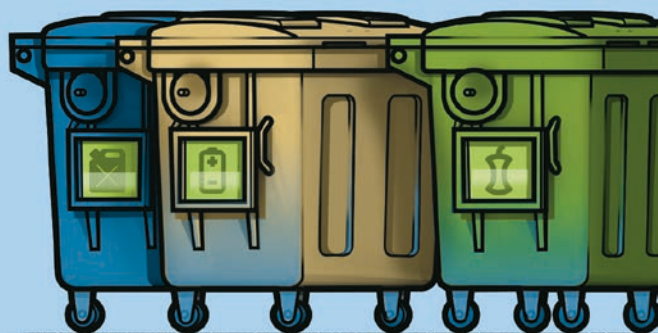
Hergebruik

Levels adviseert werkgevers om eens goed te kijken naar de factoren binnen het bedrijf die het milieu het zwaarst belasten. Die factoren verschillen per bedrijf, product en proces: maak je gietijzeren frames voor heftrucks of andere zware producten, ga dan eens na of je het aantal kilo's metaal kunt verminderen.

Bij complexe machines is de mate van reparerbaarheid, vervangbaarheid en het energieverbruik tijdens gebruik belangrijk. Een kritische blik op je afvalhoop is ook een manier om snel winst te behalen, stelt Levels. Is dat allemaal wel afval, of kun je het elders in de keten een plek geven? 'Andere bedrijven kunnen filterkoek of afvalwater met hoge concentratie van metalen opnieuw gebruiken. Ontwerpers kunnen nieuwe producten maken van reststukken. Je milieuprestatie wordt beter als je iets niet als afval hoeft te verwerken, maar doorgeeft als grondstof.' Hergebruik van materialen of onderdelen is milieuvriendelijker én goedkoper dan metaal recyclen, wat bedrijven al veel doen. 'Metaal recyclen heeft altijd waarde, ook als schroot. Maar als product is het meer waard.'

Groener én goedkoper

Metaalbedrijven die hun *footprint* willen verkleinen, hoeven dit niet alleen te doen. Er bestaan bedrijven die hierbij een handje kunnen →



helpen, zoals RE MADE in HOLLAND uit Horst. Zij 'remanufacturen' (elektro)mechanische componenten, van printers en kopieerapparaten tot koffieautomaten of scootmobielen. Dat betekent dat ze met gebruikmaking van de goede onderdelen van het originele product nieuwe producten maken. Ook is het mogelijk om producten aan te passen aan hedendaagse eisen. Zo krijgen klanten hun producten in nieuwe staat terug en kunnen ze die opnieuw gebruiken in plaats van het hele apparaat weg te gooien. 'Dat scheelt veel onnodig afval en uitstoot', vertelt directeur Eduard Lebbink, die RE MADE in 2010 overnam. Hij waarschuwt voor een toekomst waarin we moeten vechten om schaarse grondstoffen. 'Koper bijvoorbeeld, is het meest kostbare en kwetsbare spul in elektromotoren, en dat hebben we nog voor zo'n veertig jaar in de grond.' Bovendien is hergebruik gewoon goedkoper, stelt Lebbink.

Anders ontwerpen

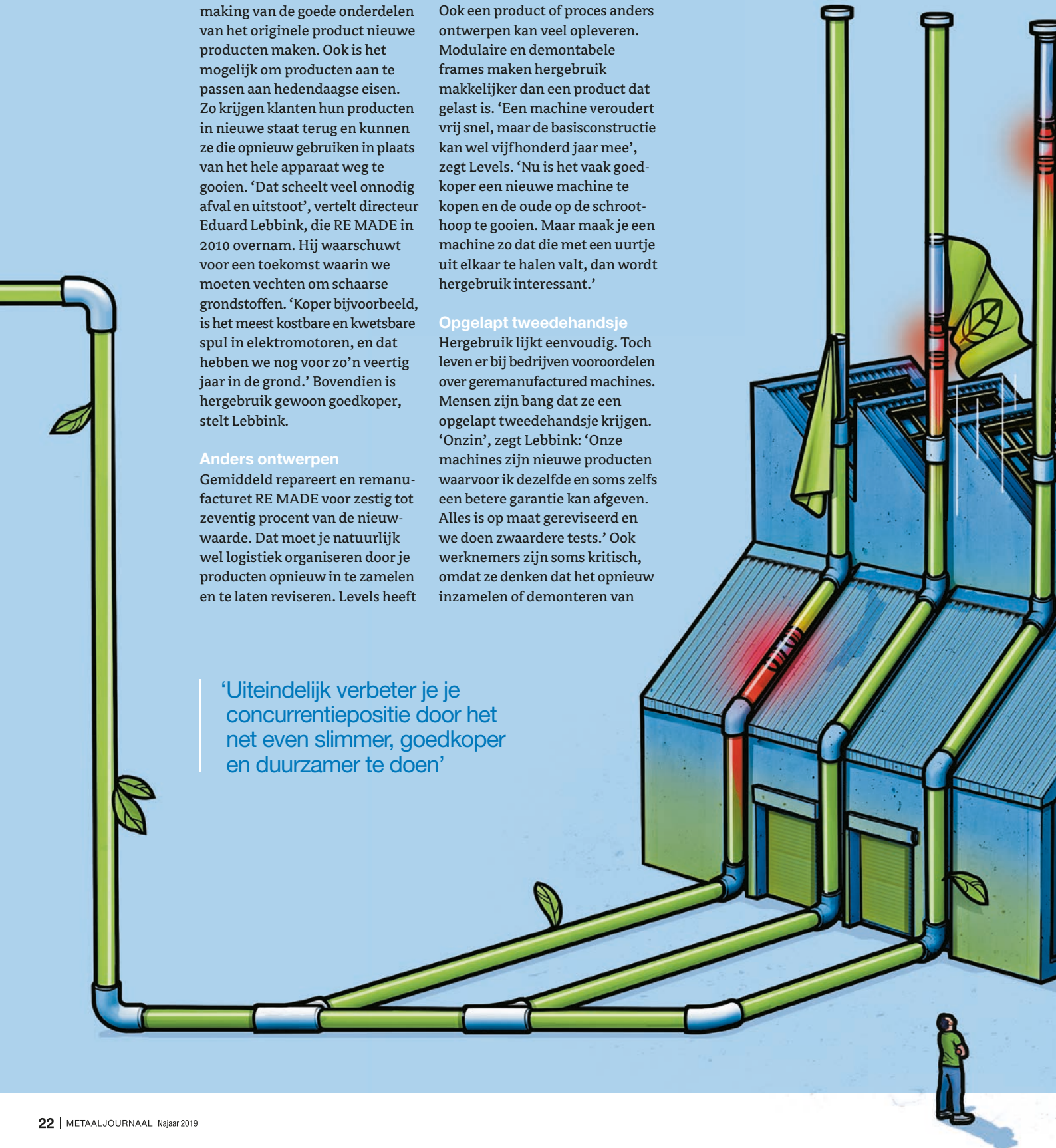
Gemiddeld repareert en remanufactureert RE MADE voor zestig tot zeventig procent van de nieuwwaarde. Dat moet je natuurlijk wel logistiek organiseren door je producten opnieuw in te zamelen en te laten reviseren. Levels heeft

daar wel oplossingen voor: 'De schoonmaker kan al kleine onderdelen inzamelen, maar samenwerking helpt ook. Welke andere dienstverleners komen er bij jouw klanten die voor jou de retourlogistiek kunnen combineren?' Ook een product of proces anders ontwerpen kan veel opleveren. Modulaire en demontabele frames maken hergebruik makkelijker dan een product dat gelast is. 'Een machine verouderd vrij snel, maar de basisconstructie kan wel vijfhonderd jaar mee', zegt Levels. 'Nu is het vaak goedkoper een nieuwe machine te kopen en de oude op de schroothoop te gooien. Maar maak je een machine zo dat die met een uurtje uit elkaar te halen valt, dan wordt hergebruik interessant.'

Opgelapt tweedehandsje

Hergebruik lijkt eenvoudig. Toch leven er bij bedrijven vooroordelen over geremanevated machines. Mensen zijn bang dat ze een opgelapt tweedehandsje krijgen. 'Onzin', zegt Lebbink: 'Onze machines zijn nieuwe producten waarvoor ik dezelfde en soms zelfs een betere garantie kan afgeven. Alles is op maat gereviseerd en we doen zwaardere tests.' Ook werknemers zijn soms kritisch, omdat ze denken dat het opnieuw inzamelen of demonteren van

'Uiteindelijk verbeter je je concurrentiepositie door het net even slimmer, goedkoper en duurzamer te doen'



producten meer tijd en moeite kost. Levels stelt daarom dat de overstap naar een circulair systeem een strategische beslissing vanuit de bedrijfstop vereist. 'De tijd van zo snel en goedkoop mogelijk producten maken, is voorbij. De duurzame verandering is onomkeerbaar, bedrijven die onderdeel willen blijven van de keten kunnen er niet meer onderuit. Uiteindelijk verbeter je je concurrentiepositie door het net even slimmer, goedkoper en duurzamer te doen.' Hoe? Gewoon beginnen. 'Begin bij de relatief makkelijke aanpassingen, zoals LED-verlichting of zonnepanelen', zegt Lebbink. 'Er zijn ook al veel gerefurbishte spullen te krijgen. Als je de mogelijkheden eenmaal gaat onderzoeken, constateer je dat je jaarlijks heel veel geld en waarde weggooit.' |



9 tips voor een duurzamer bedrijf

- 1 Doe de online Grondstoffescanner. Je kunt eenvoudig de kritische grondstoffen in je producten opzoeken via www.grondstoffescanner.nl. Daar rolt een *factsheet* uit met specifieke karakteristieken van de grondstof, met informatie over bijvoorbeeld de omvang van de wereldproductie, prijsfluctuaties, risico's zoals exportrestricties en milieu-impact. De scanner helpt ook op zoek te gaan naar duurzame alternatieven.
- 2 Doe de MVO-Monitor (zie kader op pag. 20).
- 3 Doe mee met een CIRCO-track voor de metaalsector, www.circulairmetaalketen.nl of www.circonl.nl en ontwikkel een praktisch circulair businessmodel.
- 4 Investeer in milieuvriendelijke coatings en smeer-, koel- en ontvettingsmiddelen.
- 5 Vraag je af: zijn voor de materialen die je gebruikt ook lichtere en duurzamere alternatieven beschikbaar?
- 6 Vraag je af: is je product repareerbaar, vervangbaar, eenvoudig te demonteren of herbruikbaar?
- 7 Kijk eens wat je aan materiaal in de shredderbak gooit of bij een klant achterlaat, wat je met een goed opgezet remanufacture-proces gewoon kan hergebruiken. Dit kunnen (elektro)mechanische componenten zijn, maar ook bijvoorbeeld elektronica.
- 8 Of laat eens een ontwerper in jouw schroothoop neuzen, om te kijken wat hij of zij weer kan gebruiken.
- 9 Zijn er mogelijkheden om op bijvoorbeeld transport en inkoop samen te werken met andere bedrijven en zo transportkilometers te besparen?

Wat kan OOM doen?

Wil jij aan de slag met duurzaamheid in jouw bedrijf?

Op www.cursuscatalogus.nl vind je veel trainingen en cursussen op dit gebied.

Gaat een van je medewerkers zich bijscholen?

Vraag dan een Persoonlijke Trainingstoelage aan: dit is een tegemoetkoming van 50% van de scholingskosten per medewerker, met een maximum van 750 euro per jaar.

Lees meer over deze regeling op www.oom.nl/regelingen.

‘Het is zwaar, maar leuk’

Na zestien jaar in de retail koos Kevin Peters (34) voor metaaltechniek. Dankzij het jobstart-traject van OOM kon hij als CNC-draaier en frezer aan de slag bij het bedrijf van zijn oom Harry, HaPe Techniek in Malden.

TEKST TEFKE VAN DIJK BEELD MARTIJN STEINER LOVISA

Je was filiaalmanager van drie sportwinkels, waarom ben je bij je oom gaan werken?

‘In zestien jaar tijd ben ik bij Footlocker van winkelmedewerker naar assistent-bedrijfsleider en manager gegaan. Als je ergens zo lang werkt, gaat de ambitie weg. Ik zag geen uitdaging meer. Ook was ik altijd laat thuis en zag ik mijn twee zoons van negen en vier weinig. Ik wilde iets heel anders doen. Een vriend stapte over naar de metaaltechniek en ging bij het bedrijf van zijn vader werken. Zo kwam ik op het idee.’

Alleen ging jij naar het bedrijf van je oom...

‘Op Facebook zag ik via mijn tante de vacature voorbijkomen en toen heb ik mijn oom gebeld. Zo is het balletje gaan rollen. Mijn neef werkt er ook, dus het was even de vraag of ze nog meer familie in het bedrijf wilden. Gelukkig voor mij zagen ze het zitten. Ze kennen me, en weten dus wat ze in huis halen. Techniek was niet echt een bewuste keuze. Ik wist wat ik niet meer wilde, maar van metaaltechniek had ik geen kaas gegeten. Wel vond ik het altijd interessant wat ze hier maken met al die machines.’

Hoe leer je dan het vak?

‘Een paar dagen na mijn ontslag begon ik met een fulltime basisopleiding van twee maanden bij Verder in Techniek in Doetinchem. Daarna ging ik meteen aan de slag, nu twee maanden geleden. Vanuit de theorie op de opleiding naar de praktijk op het werk. Dat is heel anders, met andere materialen en andere gereedschappen. Het is flink aanpoten en omschakelen. Gelukkig zit mijn directe



‘Bijzonder dat hij uit een heel andere branche kwam’

Regiomanager Johan-Peter Leeuwenburg adviseerde Harry en Kevin Peters. Hoe kijkt hij terug op het adviestraject?

‘Ik vond het vooral bijzonder dat Kevin uit een heel andere branche kwam en voor een technische functie koos. Zijn oom had het volste vertrouwen in hem en zijn motivatie. Intrinsieke motivatie is belangrijker dan vooropleiding, en Harry wil Kevin met veel liefde het vak bijbrengen. Uiteindelijk leer je dat toch vooral op de werkvloer. Bij het jobstart-traject krijgen werkgevers eenmalig 500 euro voor interne begeleiding en maximaal 1.500 euro voor externe scholingskosten. Deze regeling is niet bij al onze werkgevers bekend en dat is jammer. Het is een mooie stimulans om mensen over de streep te trekken om voor onze branche te kiezen.’

collega al 35 jaar in het vak. Hij heeft genoeg kennis om mij te begeleiden. Misschien doe ik nog een niveau 4-opleiding, maar die moet dan wel aansluiten bij mijn dagelijkse praktijk. Eerst wil ik een jaar werken en alles op me af laten komen.’

Was de omscholing een fikse investering?

‘Het kostte vooral tijd, maar ik heb ook wat salaris ingeleverd. Voor mijn oom is de omscholingsvergoeding van OOM fijn. Die is mooi meegenomen als je iemand wilt opleiden, al moet je dat nooit van geld laten afhangen. Investeren in het personeel is belangrijk voor een bedrijf. Maar een vergoeding kan bedrijven net over de streep trekken om mensen om te scholen – en in de metaalsector zijn veel vakmensen nodig.’

Bevalt het werk?

‘Het is zwaar, maar ik vind het leuk. Bij mijn vorige werk ging het allemaal op routine. Ik merk dat ik dingen langzamer oppik nu ik wat ouder ben. Ik moet alles controleren en veel nadenken. Je moet er echt met je koppie bij blijven, een millimeter meer of minder kan al fout zijn. Het is een uitdaging en dat wilde ik graag. Hopelijk kan ik hier een aantal jaar werken. Ik vind het gaaf om vanuit een tekening en 3D-ontwerp uit een simpel vierkant blok iets te maken. Al is het nu nog wel spannend of ik niet iets sloop, haha. Ik heb veel leermomenten.’

Ook behoefte aan OOM-advies? Kijk dan op pagina 37 voor het telefoonnummer van jouw regiomanager.

‘Van metaaltechniek had ik
geen kaas gegeten’

00
HA CENTER

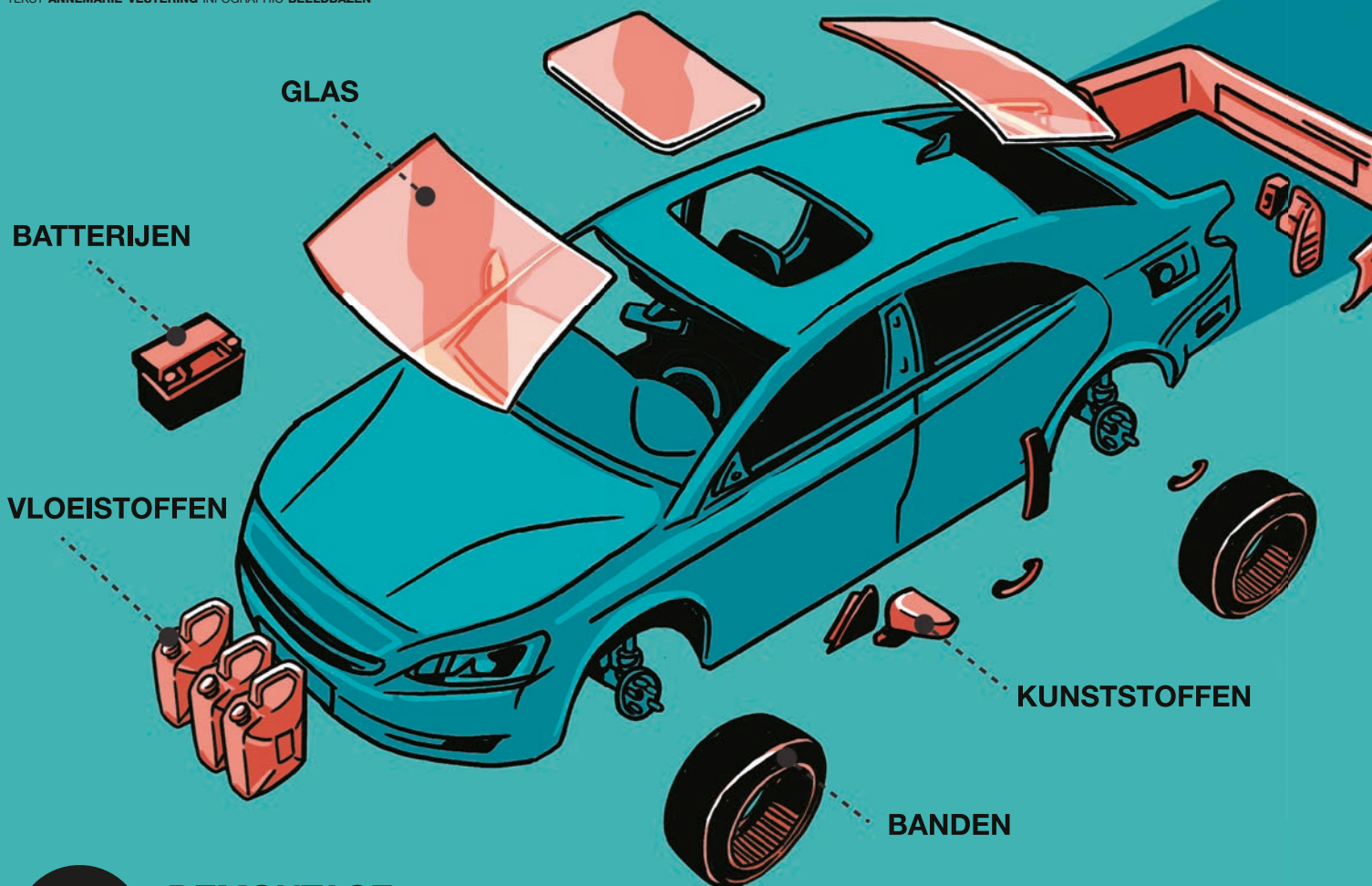
HAPE
Techniek

*Kevin Peters bij de VX500,
de trots van HaPe Techniek.*

Hoe werkt... high tech autorecycling?

Lagen autowrakken vroeger tot in lengte van dagen te verroesten, met de high tech autorecycling van tegenwoordig wordt maar liefst 98,4 procent van het gewicht van een sloopauto hergebruikt. Van je afgedankte auto blijft niet meer afval over dan de inhoud van een boodschappentas. Wat gebeurt er nadat je je auto hebt ingeleverd bij een autodemontagebedrijf?

TEKST ANNEMARIE VESTERING INFOGRAPHIC BEELDBAZEN



1

DEMONTAGE

Veel afgedankte onderdelen zijn nog goed bruikbaar en krijgen een tweede leven, zoals startmotor, koplampen en versnellingsbak. Ze worden gedemonteerd en verkocht. Banden, gastanks of aandrijfbatterijen en vloeistoffen worden verwijderd en gerecycled door gespecialiseerde bedrijven.

2

SHREDDER

De gedemonteerde auto wordt vermalen bij een shredderbedrijf. Metalen zoals ijzer, koper en aluminium worden gescheiden en teruggewonnen voor de metaalverwerkende industrie.

IJZER

KOPER

ALU-
MINIUMMINE-
RALEN

VEZELS

KUNST
STOFFEN

METALEN

3

POST SHREDDER

De restmaterialen gaan voor verdere verwerking naar een PST (Post Shredder Technology)-bedrijf in Tiel. Met geavanceerde technieken wordt het overgebleven afval gescheiden in herbruikbare grondstoffen.

RECYCLING

De wet schrijft voor dat ten minste 95 procent van het autogewicht moet worden gerecycled of nuttig toegepast. In de praktijk ligt dat percentage zelfs op 98,4 procent.

98,4%

RESTAFVAL

De overige 1,6 procent afval die overblijft past in een boodschappentas. Dat is nog eens efficiënt recycelen!

Met dank aan www.arn.nl.

Uitzicht vanuit de Nieuwe Admiraliteit in Rotterdam, een van de grootste transformatieprojecten van Nederland.

Glashelder

Metaglas in Tiel is niet alleen specialist in glasconstructies, ook binnen het bedrijf staan helderheid en transparantie voorop. Van een strak georganiseerde productie tot een soepele communicatie tussen kantoor en werkvloer.

TEKST EN BEELD ROB OVERMEER

Metaglas maakt glasconstructies en gevelementen met ultraslanke aluminium profielen. Complete puien, deuren, elektrische schuif- en vouwwanden worden in de fabriek geproduceerd en op locatie in de gevel geplaatst. Vaak betreft het bijzondere bouwwerken zoals stations, theaters of andere architectonische hoogstandjes. Daarnaast heeft Metaglas een eigen academie, waar personeel wordt geschoold. Directeur Heske Groenendaal nam het metaalbedrijf in 1999 over van haar vader. Ze begon met de helft van de aandelen en na drie jaar kreeg zij de volledige leiding, samen met haar partner Waldo Duin.

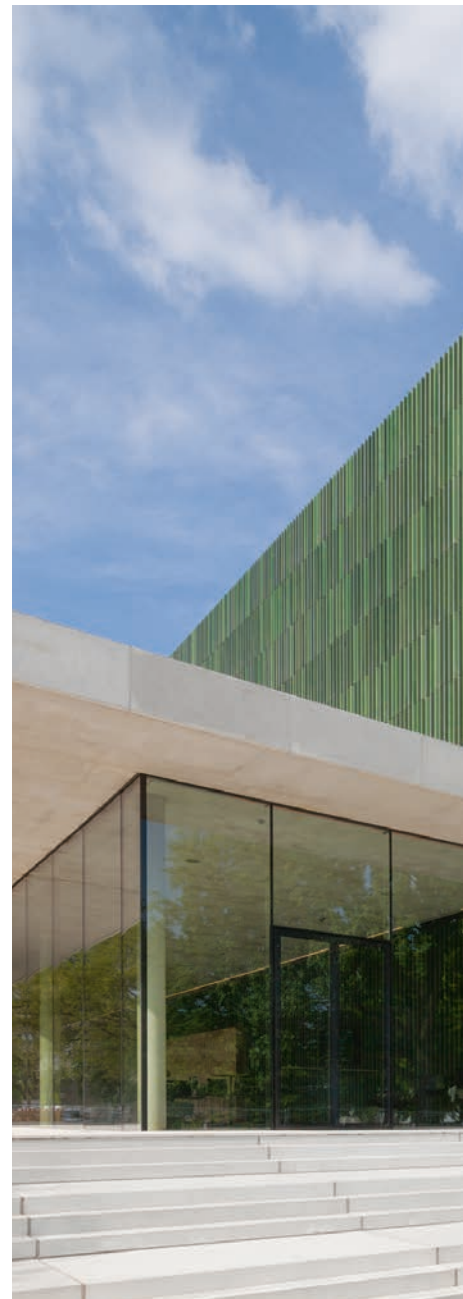
Eigen stempel

Architecten willen vaak een eigen stempel drukken op een gebouw. Door de expertise van Metaglas, die bestaat uit een combinatie van bouwkunde en engineering, is het bedrijf in staat al vanaf de ontwerpfase mee te denken over bouwkundige oplossingen. Heske: 'Innovatie is bij ons een speerpunt. Mijn vader was heel creatief en bedacht

steeds inventievere oplossingen voor gevels en ramen. Wij doen dat nog steeds, we ontwikkelen dagelijks nieuwe producten op maat.'

Duurzaam

Naast prachtige gevels staat Metaglas ook voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. De duurzaamheidsdoelen van het bedrijf zijn gekoppeld aan de *Sustainable Development Goals* (SDG) van de Verenigde Naties, die zijn opgesteld om een einde te maken aan armoede, ongelijkheid en klimaatverandering in de wereld. Onder andere door deze manier van ondernemen heeft Metaglas al twee keer het MVO-certificaat ontvangen van de Koninklijke Metaalunie. Heske: 'Het dak van onze fabriek ligt vol zonnepanelen. Goed voor het milieu, maar het is ook financieel aantrekkelijk. We rijden momenteel al hybride en al onze leaseauto's worden straks elektrisch. We scheiden ons afval: glas, aluminium, papier, plastic en kitresten. Bovendien controleren we altijd de werkomstandigheden in andere landen vóórdat we daar inkopen.' →



Glazen paviljoen bij het monumentale muziekgebouw Musis Sacrum in Arnhem.



Een villa in het vrije veld
even buiten Geldrop.

OP BEZOEK BIJ



Foto: Hofman Dujardin



2.000

Kortgeleden heeft Metaglas 2.000 slank geprofileerde ramen van aluminium geproduceerd voor de bekende 'Lee Towers' aan het Marconiplein in Rotterdam. Waaronder grote verticale schuiframen, waarmee woonkamers worden omgetoverd tot buitenruimtes.

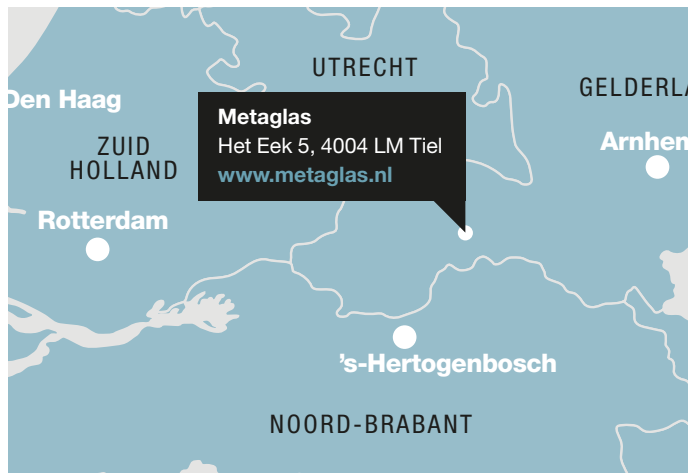


Foto: Bart van Hoek Architectuurfotografie

1.000

Per jaar levert Metaglas zo'n 1.000 projecten op. Dit varieert van grote projecten, bestaande uit duizenden ramen en volledige puien, tot aan kleine projecten zoals een hardglazen schuifloket.

125+25

Momenteel heeft Metaglas 125 medewerkers in vaste dienst en werken er 25 mensen op uitzendbasis.

500.000

De zonnepanelen op het dak van Metaglas leveren per jaar 500.000 kWh. Hiermee voorziet Metaglas zichzelf van energie.



Heske Groenendaal

Directeur. Samen met haar partner Waldo Duin is ze eigenaar van Metaglas. Heske is verantwoordelijk voor Financiën, Commercie, ICT en HR. Ze ontmoette Waldo op de hts. Ze zijn inmiddels meer dan dertig jaar bij elkaar.



Rogier van Erp

Begon twaalf jaar geleden bij Metaglas als assistent-projectleider en is inmiddels doorgroeid tot productieleider van het complete productieproces. Zijn passie voor techniek koppelt hij aan optimalisatie van het productieproces. Metaal is zijn leven.



Loes Vink-Klooster

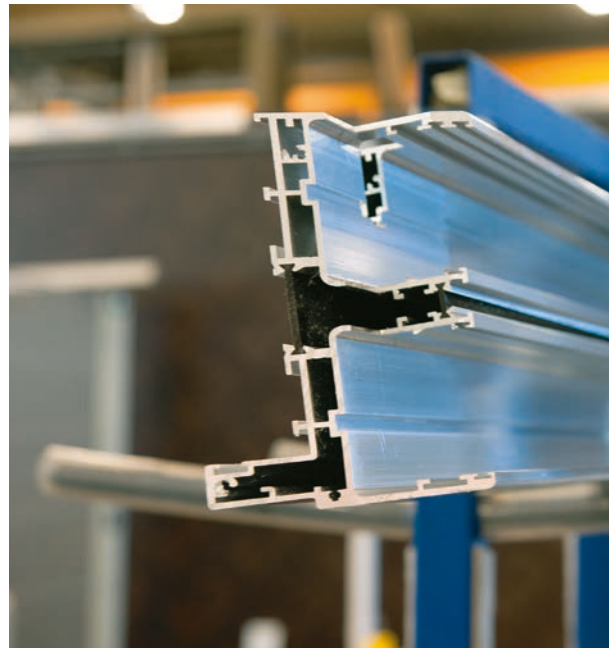
HR-manager en verantwoordelijk voor de MetaAcademy. Haar vader zag ruim zeven jaar geleden de vacature in de krant. 'Dit profiel ben jij', zei hij. Ze solliciteerde en met slechts anderhalf jaar werkervaring kreeg ze de kans om door te groeien tot HR-manager.



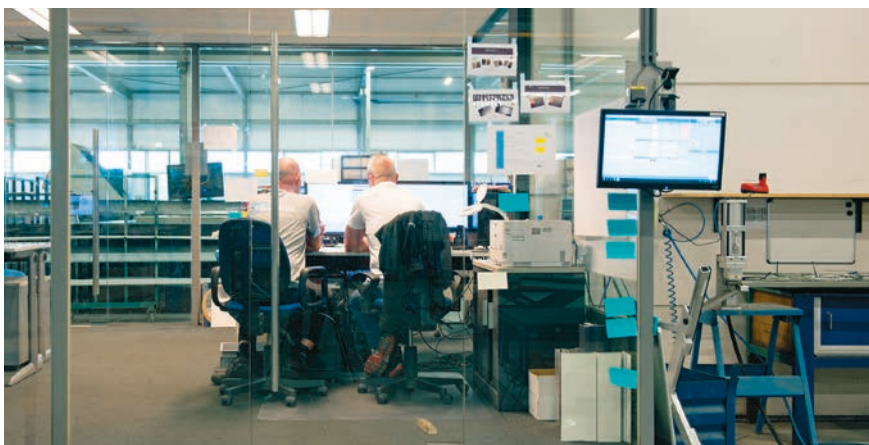
Jens Kannegieter

Is 27 jaar en zowel werkvoorbereider als projectcoördinator. Hij was motormonteur en wilde graag in de metaalsector werken. Doordat hij niet over de vereiste diploma's beschikte, ketsten al zijn sollicitaties af. Bij Metaglas kreeg hij wél een kans. Momenteel volgt hij een hbo-opleiding werktuigbouwkunde.

Metaglas heeft eigen profielen ontwikkeld voor puien, deuren, elektrische schuif- en vouwwallen en dergelijke.



Aluminium profiel monteren aan het glas.



Op elke afdeling hangt een beeldscherm met de planning.





‘Het dak van onze fabriek ligt vol zonnepanelen. Goed voor het milieu, maar het is ook financieel aantrekkelijk’



Het frezen van een profiel.

Handboek per order

Voor elke order wordt een handboek geopend, dat letterlijk meereist langs alle afdelingen in de fabriek. In dit boek staan alle werkzaamheden voor de betreffende order beschreven. Alle werkzaamheden en verplaatsingen worden bijgehouden in planningssoftware Propos. Op elke afdeling hangt een groot beeldscherm. In één oogopslag is te zien waar de orders zich bevinden en waar ze naartoe moeten.

Profielpakket

Het productieproces is strak georganiseerd. Per order wordt een profielpakket samengesteld met alle benodigde aluminium profielen. Vanaf dat moment blijft dit pakket bij elkaar. Eerst gaat het naar de coater. Bij terugkomst naar de zaagafdeling, naar de CNC-afdeling en vervolgens worden de aluminium profielen aan het glas gemonteerd. Het frame bestaat vaak uit een buitendeel en binnendeel, dat met kunststof keggen aan elkaar wordt geperst. Deze keggen zorgen voor een koudebrug onderbreking, waardoor een ‘sluis’ ontstaat die de temperatuur reguleert.

Na kwaliteitscontrole gaat de order naar de expeditieafdeling en wordt klaargemaakt voor transport.

Glazen huis

Dagelijks start productie leider Rogier om precies 8.00 uur het twintigminutenoverleg met de voormannen van logistiek en expeditie. Aansluitend overlegt hij twintig minuten met productie en engineering. Dit gebeurt in een glazen huis midden op de werkvloer. Het glazen huis is bedacht voor een letterlijk transparantere communicatie tussen kantoor en productie.

Pure innovatie

Metaglas beschikt over een aparte hal waar prototypes worden ontwikkeld. Deze afdeling is losgekoppeld van de productielijn. Ook hier staat een glazen huis waar de engineers op de werkvloer werken aan nieuwe producten. Er is ook een afdeling *Research & Development* waar constructies uitvoerig worden getest op wind- en waterdichtheid, inbraakgevoeligheid en brandpreventie. Ook worden hier ramen en deuren dagenlang mechanisch open en dicht gedaan om systemen te testen. →



Dagelijks overleg in het glazen huis, middenin de fabriekshal.



‘Wij denken hier voornamelijk vanuit techniek, maar een zijinstromer denkt ook out of the box en neemt een andere expertise met zich mee’

Iedereen wordt gestimuleerd om te werken aan zijn eigen ontwikkeling en zijn rol in het team. Zo hangen overal in het bedrijf flip-overs met aantekeningen en kreten.



De inkoopafdeling.

Diversiteit

Hét criterium om mensen aan te nemen is niet een diploma, maar hun leergierigheid. Daarnaast is diversiteit belangrijk bij Metaglas. Er werken vrouwen, zestig-plussers, Wajong'ers, buitenlanders en studenten, ieder met een eigen achtergrond. Ook trekt het bedrijf veel zijinstromers aan. Recent kwamen een motormonteur, een Carglass-medewerker en een F16-piloot in dienst.

Dagje meedraaien

Jongeren zijn van harte welkom bij Metaglas. Heske: ‘Een tussenjaar, een foute studie-keuze; vaak weten jongeren het even niet. Wij zijn heel open en makkelijk te benaderen. Ik zeg altijd: draai gewoon een dagje met ons mee. Dan leer je onze cultuur kennen en weet je of we bij elkaar passen. Dat CV komt later wel.’

MetaAcademy

Metaglas heeft een eigen MetaAcademy opgezet en leidt zijn medewerkers zelf op. HR-manager Loes is erop gebrand dat iedereen weet wat er mogelijk is. ‘Veel medewerkers willen graag iets leren, maar vinden het lastig om te bedenken wat. Dan blijken ze toch niet goed op de hoogte van de opleidingsmogelijkheden. Dat vind ik jammer. We zijn bezig een platform te

creëren waarop alle opleidingen te zien zijn. Dit maken we toegankelijk via ons digitale ‘SharePoint’ waar iedereen kan inloggen. En in de kantine liggen iPads waar alles op te vinden is.’

Out of the box

‘Door diversiteit en onze eigen MetaAcademy creëren we een dynamische en creatieve werkomgeving’, legt Heske uit. ‘Wij denken hier voornamelijk vanuit techniek, maar een zijinstromer denkt ook *out of the box* en neemt een andere expertise met zich mee. Dan ontstaan er soms slimme oplossingen die niet voor de hand liggen.’

Rondetafelgesprekken

Iedereen wordt gestimuleerd om te werken aan zijn eigen ontwikkeling en zijn rol in het team. Er worden voortdurend rondetafelgesprekken gehouden. Overal in het bedrijf hangen flip-overs en whiteboards met aantekeningen en kreten. Zowel op management-niveau als in de productiehale.

Uit eten

Alle successen worden gevierd. En als er een grote order binnen is, gaat het hele bedrijf uit eten. Heske: ‘Dat begon wel uit de hand te lopen toen we steeds meer grote orders binnenhaalden, haha. Maar toch doen we het nog steeds.’

OOMINFO

Alles over OOM op de volgende pagina's

WIE WIJ ZIJN | WAT WIJ DOEN | CONTACTGEGEVENS | ONZE REGELINGEN | ONZE SERVICE | MIJNOOM.NL

'Door mijn kluservaring weet ik wat vakmanschap inhoudt'



EVEN KENNISMAKEN

Nicole van Rietschoten

Sinds kort communicatiemedewerker bij OOM

De geur van koffie, verf en historisch hout hangt in de pastorie uit 1887. Nicole zaagt met een afkortzaag een serie planken voor haar nieuwe woonkamer.

Houd je van klussen?

'Ja zeker, drie jaar geleden heb ik samen met mijn partner Marcel deze pastorie gekocht. Alles was nog in originele staat. Supermooi, maar een opknopbeurt was wel nodig; de douche was bijvoorbeeld nog in het schuurtje en het dak moest eraf.'

Waarom deze pastorie?

'We maakten altijd een motortochtje en dronken dan koffie in dit dorpje. We droomden van die mooie historische huizen hier. En toen zagen we dit leegstaande pand. We hebben het gekocht en zijn er meteen in gaan wonen. Eerst onder een bouwzeil op de zolderkamer, maar inmiddels zijn er al veel kamers klaar.'

Hoe gaat het worden?

'Een eerlijk en heerlijk huis. We hebben het helemaal gestript, hergebruiken de materialen zoveel mogelijk en laten ons leiden door de originele bouw.'

Hoe lang werk je al bij OOM?

'Ik ben net begonnen als communicatiemedewerker. Ik heb een opleiding als grafisch ontwerper en heb mezelf bijgeschoold in de marketing en communicatie. Ik heb geen achtergrond in de metaal, maar door mijn kluservaring weet ik wel wat vakmanschap inhoudt.'

Wat vind je het leukst aan je nieuwe functie?

'Metaaljournaal! Ik vind het echt te gek om aan dit magazine te werken. De redactievergaderingen zijn leuk en de bedrijfstakvoorlichters en de regiomanagers komen met de mooiste voorbeelden en verhalen, waardoor ik de branche goed leer kennen.'

Wat is je eerste indruk van OOM?

'Een open en warme organisatie. Iedereen is betrokken en gepassioneerd. En iedereen is enorm behulpzaam om mij wegwijs te maken. Ik heb er veel zin in om met de regiomanagers allerlei bedrijven te bezoeken.'

TEKST EN FOTO **ROB OVERMEER**

NIEUWS VAN OOM



OOM in zee met influencer Wil van Meeten

In onze communicatie willen we naast de werkgevers meer de werknemers gaan aanspreken. Daarom hebben we een contract afgesloten met influencer Wil van Meeten. Hij gaat ons de komende jaren helpen bij onze werknemerscommunicatie en is nu al te zien op YouTube en Instagram.

Om aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt, is het belangrijker dan ooit dat werknemers zich regelmatig bijscholen. OOM wil werknemers hiervan bewust maken en hen stimuleren om met opleiding en ontwikkeling aan de slag te gaan. Om te communiceren met je doelgroep, is een influencer inhuren tegenwoordig dé manier. Influencers hebben een grote aanwezigheid op sociale media, vooral op YouTube en Instagram. Met hun video's maken ze een persoonlijke en sterke connectie met hun volgers. OOM wil graag op eigen tijdse wijze met werknemers communiceren. Daarom hebben we contact gezocht met een influencer die ons goed kan vertegenwoordigen.

'Veel zin in!'

In Wil van Meeten hebben we de juiste influencer gevonden, hij is nieuwsgierig en heeft grote belangstelling voor techniek. Tot vorig jaar stond hij voor de klas, maar sinds kort jaagt hij zijn droom na en is hij zelfstandig influencer. Hij reist door het land om bijzondere mensen te ontmoeten, zijn avonturen deelt hij op sociale media. Wil van Meeten: 'Ik vind het superleuk om met allerlei verschillende mensen in gesprek te gaan over hun passie. Deze klus van OOM is me op het lijf geschreven en ik heb er veel zin in!'

Gasthoofdredacteur

Met moeilijke opdrachten sturen wij Wil de komende jaren op pad. Met zijn 'auto van de zaak' rijdt hij naar interessante (metaal)bedrijven en ontmoet hij boeiende vakmensen. Van de avonturen die hij bij het vervullen van de opdrachten beleeft, doet hij verslag op YouTube en Instagram, terwijl hij zijn volgers op www.wilhetweten.nu wijst op kansen en mogelijkheden in hun vakgebied. Wil van Meeten zal zich uitgebreid voorstellen in het volgende nummer van Metaaljournaal, waarvoor we hem hebben gevraagd als gasthoofdredacteur.



Benieuwd naar de avonturen van Wil?

Abonneer je op zijn YouTube-kanaal:
Wil van Meeten en volg hem op Instagram:
@wilvanmeeten





HELPDESK

In elk nummer van Metaaljournaal geven we antwoord op de meest gestelde vragen van werkgevers en werknemers aan onze helpdesk.

‘Mijn leerling is geslaagd, moet ik dat OOM laten weten?’

‘Jazeker! Werkgevers die een leerling in dienst hebben en daarvoor een Leerwerkbijdrage ontvangen, krijgen van ons aan het einde van de opleiding een mailtje met het verzoek om ons een kopie van het diploma van de leerling te sturen. Helaas wordt dat nog wel eens over het hoofd gezien, waardoor we de aanvraag niet kunnen afsluiten en – indien van toepassing – kunnen overgaan tot de laatste afrekening.

Dus: is een van jouw leerlingen geslaagd in het afgelopen schooljaar? Stuur ons dan binnen zes maanden een kopie van zijn of haar diploma; je kunt het gemakkelijk uploaden via www.mijnoom.nl. Niet vergeten hoor, want na die periode kunnen we het eventuele restant van de Leerwerkbijdrage niet meer uitkeren. En mocht een leerling onverhoopt zijn gezakt, dan ontvangen we graag een verlenging van de praktijkovereenkomst.’



Lotte Vermeulen
Medewerker
Vergoedingen

TIJD VOOR EEN GOED GESPREK

Wil jij de dialoog met de werkgevers in je bedrijf op gang brengen? Dan is de workshop *Tijd voor een goed gesprek* iets voor jou. Tijdens deze workshop van een dagdeel bij jou in het bedrijf ga je in gesprek met je medewerkers over een actueel onderwerp, leer je de dialoog op gang brengen en afspraken maken. De inhoud van de workshop bepaal je samen met je regiomanager tijdens een intakegesprek, denk aan gesprekstechnieken, de ontwikkeling van de medewerkers, het voorbereiden van functioneringsgesprekken of duurzame inzetbaarheid. Aan de workshop zijn geen kosten verbonden. Er kunnen maximaal tien deelnemers meedoen, of meer in overleg.

Kijk voor meer informatie op www.oom.nl/hulp-en-advies of maak direct een afspraak voor een intakegesprek met je regiomanager.

Aan de slag met een zijinstromer?

Heb jij er weleens aan gedacht om iemand van buiten de sector of iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt op te leiden en te begeleiden naar een technische functie in jouw bedrijf? Voor een dergelijk opleidingstraject heeft OOM de regeling Jobstart. In samenwerking met de regiomanager stel je een opleidingsplan op, waarna voor de opleiding en de begeleiding van de kandidaat een vergoeding wordt uitgekeerd (max. € 500 voor interne scholing, max. € 1.500 voor externe scholing). Jobstart kan worden ingezet voor bijvoorbeeld werklozen, arbeidsgehandicapten, flexkrachten die doorstromen naar een arbeidscontract of zijinstromers.

Lees meer over Jobstart op www.oom.nl/regelingen.

Voor meer antwoorden kun je bellen met OOM: **0172 - 52 15 55**

OVER OOM



OOM is het scholingsadviesbureau van de sociale partners in de metaalbewerking. Ons gezamenlijke doel is om het vakmanschap in de branche naar een hoger plan te tillen. We doen dit door de leercultuur binnen bedrijven te stimuleren en daar zowel werkgever als werknemer bij te betrekken. We werken in de overtuiging dat leren jezelf verrijkt, nieuwe deuren kan openen, maar bovenal leuk is.

Goed opgeleide mensen zijn het kapitaal van onze sector. Een belangrijk onderdeel van onze dienstverlening is het co-financieren van de opleidingskosten voor werkgever, werknemer of leerling.

Vanuit onze rol als verbinder en aanjager koesteren we onze relaties bij de bedrijven. Wie contact met ons heeft, ervaart betrokken en *open-minded* professionals die kritisch meedenken. We helpen met gerichte – maar ook vaak inventieve – adviezen om gezamenlijk de (bij)scholing binnen een bedrijf op gang te brengen en te verankeren in de dagelijkse praktijk.

Vanuit onze verantwoordelijkheid voor de instroom van voldoende vakmensen, willen we een klankbord zijn voor het beroepsonderwijs. Wij zien van dichtbij hoe banen en functies in de branche zich ontwikkelen en op welke manieren je daar met het onderwijs bij aan blijft sluiten.

CONTACT MET OOM

Via de regiomanagers en bedrijfstakvoorlichters

OOM vindt het belangrijk om aanwezig te zijn in het land. Daarom zijn er negen regiomanagers en veertig bedrijfstakvoorlichters. Zij zijn het aanspreekpunt voor werkgevers en werknemers.

Op het hoofdkantoor

Post: Postbus 15, 2390 AA Hazerswoude-Dorp
Bezoek: Frankrijklaan 10, 2391 PX Hazerswoude-Dorp
Tel: 0172 - 52 15 00, **Fax:** 0172 - 52 15 77
E-mail: info@oom.nl
 Onze medewerkers zijn bereikbaar van ma. t/m vr. van 8.30 - 17.00 uur.

Op internet

www.oom.nl, www.mijnoom.nl

Vragen over uw aanvraag?

Bel direct met onze afdeling Vergoedingen:
 0172 - 52 15 55



ONZE REGELINGEN



In 2019 kunnen werknemers en werkgevers in de metaalbewerking via OOM gebruikmaken van financiële bijdragen voor scholing en ontwikkeling.

Persoonlijke Trainingstoelage voor werknemers

Deze OOM-regeling vergoedt vijftig procent van de kosten voor een opleiding, training of cursus van een werknemer, tot een maximum van € 750. Bedrijven kunnen voorafgaand aan de cursus een bijdrage aanvragen.

Ontwikkelbudget

Investeren in de leercultuur van uw bedrijf? Vraag dan een Ontwikkelbudget aan. Hiermee beschikt u over een budget van € 1.800 om de leercultuur van uw bedrijf te verbeteren.

Leerwerkbijdrage

Aan de slag met een leerling in uw bedrijf? Maak dan gebruik van onze Leerwerkbijdrage als tegemoetkoming in de opleidingskosten van een leerling.

Leerwerkbijdrage voor de praktijkopleider

Investeer in de kennis en het vakmanschap van de praktijkopleider(s) in uw bedrijf. U kunt vooraf een bijdrage aanvragen voor de kosten van een opleiding, training of cursus.

Stagebijdrage

Biedt u een stageplaats aan een leerling van vmbo, mbo (BOL) of hoger onderwijs? Dan komt u in aanmerking voor de stagebijdrage.

Ervaringscertificaat

Een ervaringscertificaat (EVC) maakt het vakmanschap van uw werknemers inzichtelijk en kan zelfs diploma's opleveren. OOM heeft een vergoeding voor EVC-procedures.

Jobstart

Jobstart is een traject voor het opleiden en begeleiden van mensen die een technische functie binnen een OOM-bedrijf gaan vervullen.

Kijk op www.oom.nl/regelingen voor meer informatie en de voorwaarden van onze regelingen.

METAAL JOURNAAL

Metaaljournaal is een uitgave van OOM, het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Metaalbewerking. OOM is het scholingsadviesbureau van de sociale partners in de metaalbewerking. Onze sociale partners zijn:

Vanuit werkgevers:

- Koninklijke Metaalunie, Nederlandse Organisatie van ondernemers in het MKB in de metaal

Vanuit werknemers:

- FNV Metaal
- CNV Vakmensen
- De Unie

Na schriftelijke toestemming van OOM is het mogelijk delen uit deze publicatie over te nemen.

COLOFON

Hoofredactie:

Nicole van Rietschoten

Eindredactie:

Annemiek de Gier

Redactiecommissie:

Ben van den Bogaert, Linda Roessen, Wil van Goozen, Ab Grevengoed, Johan Peter Leeuwenburg en Jan Renken

Redactionele bijdragen:

Brigitte Buissink, Tefke van Dijk, Annemiek de Gier, Marloes de Moor, Rob Overmeer, Lotte Stig, Manon Stravens en Annemarie Vestering

Fotografie:

Rob Overmeer, Fulco Smit Roeters, Martijn Steiner Lovisa, Milan Vermeulen en Mark van der Zouw

Illustraties:

BeeldBazen, Pepijn Barnard en Emanuel Wiemans

Strip:

Gerrit de Jager

Bladmanagement:

Annemarie Vestering

Grafische vormgeving:

Peter Kortleve

Ontwerp, art-directie en productie:

Team Hilgersom, Amsterdam

■ ISSN: 1568-0959



opleiding
ontwikkeling
metaalbewerking

SCHOLINGSVRAGEN?

Onze regiomanagers helpen je graag!

Een regiomanager vertegenwoordigt OOM in de regio. Bij hem of haar kun je terecht met al je vragen over opleiden en ontwikkelen.



Jet Ruiter
Zeeland en West-Brabant
Telefoon: 06 519 908 33
E-mail: j.ruiter@oom.nl
Twitter: @OOM_JRuiter



Maarten van het Schip
Utrecht, Rijnstreek en Haaglanden
Telefoon: 06 223 428 85
E-mail: m.vanhetschip@oom.nl
Twitter: @OOM_MvhSchip



Anton Verlaan
Noord-Holland en Flevopolder
Telefoon: 06 519 908 30
E-mail: a.verlaan@oom.nl
Twitter: @a_verlaan



Michiel Jansen
Groningen, Friesland,
Drenthe en Noordoostpolder
Telefoon: 06 537 624 17
E-mail: m.jansen@oom.nl
Twitter: @OOM_MJansen



Marcellino Kat
Midden- en Oost-Brabant
Telefoon: 06 519 908 35
E-mail: m.kat@oom.nl
Twitter: @OOM_MKat



Pieter Langeveld
Rijnmond, Drechtsteden,
Westland en Oostland
Telefoon: 06 304 112 11
E-mail: p.langeveld@oom.nl
Twitter: @OOM_PLangeveld



Rianne Doeschot
Overijssel en Achterhoek
Telefoon: 06 525 833 53
E-mail: r.doeschot@oom.nl



Patricia Storms
Limburg
Telefoon: 06 209 568 03
E-mail: p.storms@oom.nl
Twitter: @p_storms



Johan-Peter Leeuwenburg
Gelderland
Telefoon: 06 533 661 48
E-mail: j.leeuwenburg@oom.nl
Twitter: @OOM_Leeuwenburg

GESPOT

Ja hoor, *it's a deal!* Met een stevige handdruk wordt 'onze' Wil van Meeten hier eigenaar van de stoere Ford Ranger. Met deze aankoop volbrengt Wil zijn allereerste opdracht als *influencer* voor OOM en dat verklaart dan weer de aanwezigheid van cameramannen Coen (op rechts) en Guido (hurkend op links) op deze foto. Benieuwd wat hieraan voorafging? Bekijk *De Opdracht* op het YouTube-kanaal of het Instagram-account van Wil van Meeten. – FOTO ARJAN HILGERSOM



WOORDZOEKER

Vul de woordzoeker in op www.metaaljournaal.nl en maak kans op de GoPro camera. Als je de hoofdprijs niet wint, maak je altijd nog kans op een van de andere mooie prijzen.



Direct naar de website

Maak de puzzel op www.metaaljournaal.nl en speel mee voor de prijzen!



Hoofdprijs
GoPro HERO7 - Wit
Waterdichte actioncam



2e prijs
JBL Clip 3
Draagbare Bluetooth Mini Speaker

3x



3e prijs
Smartphone statief
Flexible Octopus Bubble Tripod houder

10x

De woorden uit de lijst staan kriskras verborgen in het veld met letters.
Als je alle woorden uit de lijst in het letterveld hebt doorgestreept, vormen de overgebleven letters (in de leesrichting) de oplossing van de puzzel.

DUURZAAMHEID

- KANSEN
- INFLUENCER
- MOLEN
- WATERSTOF
- VLOGGER
- WENS
- GEZOND
- PICKUP
- STER
- WILLEN
- FREES
- KLEUR
- BANG
- DRAGEN
- TOEVAL
- KLAS
- FLESSEN
- DEMONTAGE
- RECYCLEN
- WETEN
- YOUTUBE
- ZAAK
- KUNNEN
- INSTA
- GROEIEN
- GLAS
- STROKEN

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

Dit zijn de winnaars van de zomerpuzzel:

Hoofdprijs

Mike van Dorp; Leidschendam

Tweede prijs

Wout Strik, Boekel

Luca Kok, Soest

Patrick de Vries, Alkmaar

Derde prijs

Michel Vossen, Nederweert

Carola Gruppen, IJhorst

Frank Hulleman, Twello

Ulco Bosma, Joure

Guus van den Beuken, Linne

Jack Mol, Etten-Leur

Johannes Jonkman, Joure

Jennie Otten, Rijssen

Michael Westerhof, Middelstum

R. van Manen, Kesteren

Ik ben Wil van Meeten.
Volg mij op Instagram:
@wilvanmeeten
Abonneer je op mijn
YouTUBE-kanaal:
Wil van Meeten



opleiding
ontwikkeling
metaalbewerking

retouradres

Postbus 15
2390 AA Hazerswoude-dorp