



TEKST LINDA GROOTHUIJSE FOTOGRAFIE PETER VAN VUGT

BOB Debat Smart industry: een heet hangijzer

Brabant moet én kan de meters maken

De metaalsector is met een jaarlijks toegevoegde waarde van bijna 10 miljard euro in Nederland een drijvende kracht in Brabant. De branche maakt de laatste jaren een serieuze groei door; deze lijkt echter nu op een keerpunt te zijn aangekomen. Er is minder groei in het eerste kwartaal van 2019 en bedrijven hebben zelden zoveel moeite gehad met het invullen van hun vacatures. Wat is de visie van de debatdeelnemers op innovatie, samenwerking, personeel en duurzaamheid? En welke kansen en bedreigingen zien zij?



Cees van Gerwen (60)
ROC Tilburg
Branche: Onderwijs
Aantal medewerkers: 1.500

'In het onderwijs is fysieke participatie vanuit het bedrijfsleven vereist: deel als ondernemer je kennis én enthousiasme.'



Franka Seijbel (44)
Sabo Boxtel
Branche: Inductie harden
Aantal medewerkers: 15

'Door samen met toeleveranciers kleine 'verslimmingen' door te voeren kun je grote stappen maken voor de klant.'



Erik van den Dries (46)
Strabeko
Branche: Techniek & metaalbewerking
Aantal medewerkers: 25

'Zorg voor een gevarieerde en leuke ploeg op de werkvloer.'

Het BOB Debat vindt plaats bij Van Beek in Drunen. De moderne fabriek is gevestigd in Metal Valley, een bovenregionaal bedrijven- en kenniscluster op het gebied van metaal en engineering. Gastheer Perry Verberne leidt het gezelschap rond. 'Van Beek ontwerpt en fabriceert maatwerk schroeftransporteurs, schroefwarmtewisselaars en bulkwagenbeladingsapparatuur voor het verwerken van stortgoed zoals poeders, korrels en pasta's. Deze worden met name gebruikt in de chemische-, farmaceutische-, milieu- en voedingsmiddelenindustrie.' De fabriek is ingericht volgens het principe 'geautomatiseerd waar mogelijk, ambachtelijk waar nodig'. Een van de vernuftige tools is de AGV MiR100, die wordt ingezet voor de interne logistiek. 'We zijn het eerste maakbedrijf in Nederland die gebruikmaakt van een dergelijke AGV. Het zelfrijdende karretje is door ons omgedoopt tot Arie; als eerbetoon aan een logistiek medewerker die met pensioen is gegaan.' Volgens Perry is deze investering niet vanwege de ROI gedaan. 'Zowel intern als extern moet je mensen blijven verbazen. Het stimuleert hen om anders te denken en samen op zoek te gaan naar andere oplossingen.'

Fosburyflop

Gespreksleider Wim Schuurmans leidt het debat in met een quote van Elon Musk: 'Het is niet afdoende om ieder jaar iets beter te worden. Wij moeten onze hele organisatie richten op het realiseren van grote doorbraken.' Ter illustratie haalt Wim de fosburyflop aan, een techniek die in 1968 de hoogspringwereld op z'n kop zette. Aanvankelijk werd met de buik over de lat gesprongen

totdat Dick Fosbury een gebogen aanloop introduceerde, waarmee ruggelings de lat wordt gepasseerd. Hiermee brak Fosbury elk record; sindsdien wordt deze techniek toegepast. Zijn vraag is dan ook: wil je als ondernemer steeds een beetje hoger springen of bedenken je een disruptieve techniek? Volgens Franka Seijbel van Sabo Boxtel is het niet altijd noodzakelijk om op grote wijze te innoveren. 'Heel veel kleine 'verslimmingen' kunnen uiteindelijk ook grote stappen voor de klant opleveren. Ik ben ervan overtuigd dat hét verschil in de details zit.' Hans van den Bersselaar van Jos van den Bersselaar Constructie stelt: 'We noemen het binnen ons bedrijf vaak geen innovatie; als ondernemer kijk je eigenlijk altijd naar hoe het beter kan.' Jorg Blankers van Heurkens & van Veluw vult aan: 'In Brabant noemen we dat gewoon je boerenverstand gebruiken.' Geert Naaykens van Naaykens Luchttechnische Apparatenbouw ziet het anders. 'Dagelijkse procesverbetering is wat anders dan échte innovatie. Hiervoor moet je een businessplan hebben, mensen vrijmaken en budget creëren. Het komt niet vanzelf.'

Blockchain

Wim is benieuwd hoe de deelnemers innovatie binnen hun bedrijf toepassen. Hans vertelt dat hij aan het experimenteren is met blockchain. 'Door bijvoorbeeld materiaalcertificaten middels blockchain vast te leggen weet je zeker dat zo'n certificaat uniek is en gerommeld met deze documenten onmogelijk is. Dat staat echter nog in de kinderschoenen.' Ook Perry vertelt dat traceerbaarheid steeds belangrijker wordt voor

zijn bedrijf. 'Hier selecteren we onze toeleveranciers op. Het lijkt soms of we meer ordners transporteren dan metaal, aangezien alles gecertificeerd moet worden.' Erik van den Dries verduurzaamt met zijn straalbedrijf Strabeko door de levensloop van materialen en objecten te verlengen. 'Dankzij oppervlaktebehandelingen als metalliseren, poedercoaten en natlakken gaan bijvoorbeeld treinen of onderzeeërs langer mee.' Maar ook intern is Erik aan het verduurzamen. 'We hebben onder meer zonnepanelen en een hybride oven aangeschaft; deze kan zowel op elektriciteit als op gas worden gebruikt. Zo kunnen we op het juiste moment de energie goed inzetten. Afhankelijk van het piekmoment, de hoeveelheid zon en de energieprijzen kunnen we een keuze maken. Door kritisch naar de inkoopkant te kijken kunnen we onze prijs-kwaliteitsverhouding scherp houden.' Paulette Klei van Thiecon Constructie reageert: 'Het is mooi dat je als ondernemer buiten je eigen product en proces om kijkt hoe het anders kan.'

Bedrijfsblind

Teun Duijghuisen vertelt dat zijn familiebedrijf Baril Coatings dankzij haar innovatiekracht zich goed staande weet te houden tussen grote bedrijven als AkzoNobel en PGG. 'Zo'n 20 procent van onze medewerkers is werkzaam op de R&D-afdeling. Baril richt zich op de bovenkant van de markt en klanten die kiezen voor duurzame producten. Meer bereiken met minder is onze missie. Dus zo min mogelijk oplosmiddelen en lagen verf en zo veel mogelijk biobased en hoogwaardige kwaliteit. Dankzij onze



Teun Duijghuisen (34)
Baril Coatings
Branche: Verf & coating
Aantal medewerkers: 75

'Als klein landje maken we het verschil door waarde toe te voegen op het gebied van innovatie en kwaliteit.'



Perry Verberne (50)
Van Beek
Branche: Schroeftransportsystemen
Aantal medewerkers: 45

'Het imago van de metaalbranche verbeter je door de deuren open te zetten. Laat zien wat voor moois je maakt.'



Paulette Klei-Klinkers (61)
Thiekon Constructie
Branche: Staal en zink
Aantal medewerkers: 70

'Wees trots op je werk, maar probeer niet alles zelf te maken. Werk samen met collega's en profiteer van elkaars krachten.'



Hans van den Berselaar (57)
Jos van den Berselaar Constructie
Branche: Staalbouw
Aantal medewerkers: 120

'Zorg ervoor dat je nauw samenwerkt met het onderwijs; met goede vakmensen maak je het verschil.'



Ger Post (58)
Fontys University of Applied Science
Branche: Onderwijs en Onderzoek
Aantal medewerkers: 4.500

'Durf groots en verder in de toekomst te kijken: kunnen we in Brabant de eerste vliegende auto realiseren?'



Jorg Blankers (42)
Heurkens & van Veluw
Branche: Plaatbewerking
Aantal medewerkers: 130

'Techniek moeten we als branche beter vermarkten: er mogen meer positieve verhalen naar buiten worden gebracht.'

dunne laag technologie volstaan bijvoorbeeld twee lagen coating in plaats van drie of vier.' Er is volgens Teun technisch gezien nu al veel meer mogelijk dan wordt aangeboden. 'We begeven ons echter in een conservatieve markt. Als familiebedrijf hebben wij een intrinsieke motivatie om te innoveren en te verduurzamen. Bovendien hebben we geen last van aandeelhouders die vaak voor de kortetermijnwinst gaan.' Volgens Hans, werkzaam als tweede generatie in zijn bedrijf, kan het soms ook een nadeel zijn wanneer je in een familiebedrijf bent opgegroeid. 'Je kunt bedrijfsblind raken. Dit probeer ik te voorkomen door medewerkers van elders uit onze branche aan te trekken. Die brengen weer frisse kennis en andere ervaringen mee. Zo blijft onze kennis up-to-date en houd ik mijn bedrijf fit.'

Verbeelding

Bij Heurkens & van Veluw zit de innovatie vooral in het koppelen van de verschillende systemen en de verschillende afdelingen. 'Maar daarnaast is personeelsinnovatie het belangrijkste onderwerp om de komende jaren op te focussen. Je moet mensen weten te binden en boeien', vindt Jorg. De focus in zijn bedrijf van de afgelopen tien jaar ligt op het bieden van leerwerkplekken. 'Als je dat niet doet, krijg je geen nieuwe aanwas meer.' Ook bij Paulette is haar bedrijf gevuld houden met personeel een uitdaging. 'Bedrijven als Tesla zijn als werkgever een grote concurrent voor ons. Een dergelijke naam spreekt enorm tot de verbeelding; de koning komt op bezoek en de media zijn

er vol van. Maar qua werkinhoud kan ik medewerkers veel meer vrijheid en uitdaging bieden; bij ons mogen ze meer dan assembleren en wat schroefjes aandraaien.' Ook andere debatdeelnemers worstelen met veel werk en weinig handen. Wim vraagt zich af: 'Is niet het gevaar van veel werk hebben dat je achterover gaat leunen? Lever je ook 130 procent als je het druk hebt?' Perry reageert: 'In de crisis hebben we als branche de relatie met het onderwijs laten verslonden. En nu hebben we het allen razend druk. Toch moeten we altijd in een goede samenwerking met opleidingen blijven investeren.' Ook Hans vindt dat de meeste bedrijven de hand in eigen boezem mogen steken: 'Van de 13.000 metaalbedrijven in Nederlandse klein-metaal zit minder dan 1 procent met het onderwijs om tafel.'

Je moet blijven verbazen

Restonderwijs

In de regio Midden-Brabant is 51 procent groei in nieuwe vacatures en 82 procent groei in openstaande vacatures. Vooral technische mbo'ers zijn moeilijk te vinden. Cees van Gerwen van het ROC Tilburg School voor Mechatronica, Maintenance en Engineering, vertelt dat zijn opleiding desondanks stevig groeit. 'De afgelopen drie jaar is ons leerlingenaantal van 800 naar 1.100 leerlingen gestegen.' De opleidingen sluiten volgens Cees goed aan op de praktijk.

'Qua techniek, apparatuur en machines kunnen we ons meten met het bedrijfsleven. Daarnaast werken er bij ons veel hybride docenten, die zowel op de werkvloer als voor de klas staan. Dat is mogelijk, omdat we veel middag-avond (bij)scholingstrajecten bieden.' Volgens Geert is de huidige aansluiting tussen het vmbo en het mbo echter nog een groot probleem. 'Het vmbo wordt vaak gezien als restonderwijs, waardoor er onvoldoende wordt geïnvesteerd in een goede up-to-date lesomgeving. Dan staat er bijvoorbeeld enkel een bankschroef in een praktijklokaal. Door een goede doorstroom te stimuleren kunnen er veel nieuwe arbeidskrachten worden opgeleid.' Hij hoopt dat het vorig jaar gelanceerde Deltaplan Techniek daaraan bijdraagt. 'In het plan dat overheden, onderwijs en ondernemers in Midden-Brabant samen hebben opgesteld, staan maatregelen om regionaal meer mensen aan het werk te krijgen in de technische sector.'

Niet sexy

Perry noemt het imago van de branche een heikel punt: 'We kunnen mensen gewoon niet enthousiast meer krijgen. Het beeld van de metaalbranche is een lasser in een stinkende, vieze en rommelige omgeving. Dat is echter vaak niet het geval; er zijn veel schone en moderne fabrieken.' Hans beaamt: 'Moeders die meegaan naar een open dag zijn vaak angstig: 'Als mijn zoon maar niet in een blauwe overall terecht komt.' Ook Jorg noemt het imago van de metaalbranche 'niet sexy'. 'Door nieuwe technieken te laten zien en als brancheorganisatie de me-

taalindustrie beter te vermarkten kun je dit verbeteren.' Teun is benieuwd: 'Maar wat doe je zelf als ondernemer? Heb je ook de klasgenootjes van je kinderen over de vloer gehad?' Jorg beaamt dit, maar geeft toe dat dit vaker kan en moet gebeuren. Perry vertelt dat Van Beek veel in de jonge generatie investeert. 'We organiseren bijvoorbeeld een tech-challenge voor groep 7 en 8 en geven vaak rondleidingen. Dat dit over acht jaar nieuwe medewerkers voor ons oplevert, geloof ik niet zozeer. Maar we zien het wel als onze taak om de jeugd enthousiast te maken voor de techniek en metaalbranche.'

Cultuurprobleem

Cees noemt het slechte imago vooral een cultuurprobleem. 'Techneuten hebben veel meer aanzien in Duitsland en Frankrijk dan in Nederland. Zo werken daar veel meer vrouwen in de techniek; als je daar in een Porsche-fabriek rondkijkt, is de helft vrouw.' Ook Perry ervaart dat het lastig is om vrouwen aan de slag te krijgen in de werkplaats. 'Op een vacature voor een receptioniste reageren honderden vrouwen, op een vacature voor een lasser nul. Gelukkig werken er wel vrouwelijke engineers in ons bedrijf.' Erik heeft wel vrouwen in de productie werken. 'Onze werkvloer is een soort afspiegeling van de samenleving. We hebben jonge en oude medewerkers, vrouwen, mannen en Poolse medewerkers in dienst. Deze mix maakt het tot een leuke ploeg, die elkaar goed aanvult.' Paulette denkt dat het belangrijk is om als bedrijf trots uit te stralen. 'Een volle werf op het einde van de dag of de realisatie van een project waarin ons

staal en zink zijn verwerkt, geeft medewerkers veel voldoening. Neem bijvoorbeeld de Joris en de Draak-achtbaan, waaraan wij hebben bijgedragen. Iedere keer als een medewerker de Efteling bezoekt, vertelt hij daar trots over.' Teun sluit zich daarbij aan: 'Bij ons werken geen productiemedewerkers, maar verfmakers. Het is een ambacht; dat zou ook de metaalbranche meer moeten uitstralen.'

Eerste vliegende auto

Wim is benieuwd in hoeverre de deelnemers samenwerken binnen de keten. Daar is iedereen in meer of mindere mate mee bezig. Zo ook Hans: 'Het heeft geen zin om je kapot te bijten in iets wat een ander toch beter kan. Door gebruik te maken van elkaars kwaliteiten bereik je meer.' Samenwerken is volgens Ger Post van Fontys University of Applied Science het mooiste wat er is. 'We brengen onze studenten kennis over het vak bij, maar leren hen vooral ook om te kunnen samenwerken. Zowel met andere disciplines als in de keten.' Ger is van mening dat de kracht van de Brabantse familiebedrijven nog wel meer kan worden verbonden. 'We kunnen in Brabant de slimste wijk van de toekomst, de eerste vliegende auto of een innovatief transportsysteem realiseren. Brabant heeft immers alles in huis: de kennis, de innovatiekracht, het rentmeesterschap, het onderwijs en veel familiebedrijven met een lange termijnvisie. Brabant kan én moet de meters maken.' ■



Geert Naaykens (70)
Naaykens Luchttechnische Apparatenbouw
Branche: Apparatenbouw
Aantal medewerkers: 120

'Smart Industry 2.0 houdt in het digitaliseren van alle bedrijfsprocessen: van offertes en calculaties tot ERP.'

Het volgende BOB Debat vindt plaats op maandag 8 april en gaat over Food: 'Een behapbare toekomst'. Bij ieder BOB Debat gaan tien eigenaren dan wel directeurs uit de regio, met minimaal 25 medewerkers in dienst, met elkaar in gesprek. Heb je interesse in deelname? Stuur dan een e-mail naar annemiek@regio-business.nl.