

Natuurlijk streven wij ernaar deze "update" van wereldklasse te maken maar dat is niet onze hoofdbedoeling. Onze hoofdbedoeling is u up-to-date te houden van de belangrijkste ontwikkelingen binnen wat we World Class Management in organisaties kunnen noemen. Hoe gaat het goed, beter, best met uw bedrijf en niet te vergeten met de mensen in uw bedrijf. Want dat is het unieke van Blom Consultancy. Vanaf dag één richten wij ons samen met u en uw medewerkers op uw bedrijfsprocessen. Uw organisatie tot een kampioensorganisatie maken, dat is wat ons bezielt, en waar wij op onze beurt weer een kick van krijgen.

Blom Consultancy bv, Aarle-Rixtel

2013 - Nummer 1

World Class Update is een uitgave van Blom Consultancy bv, Aarle-Rixtel

World Class

Update



In dit nummer:

- Monozukuri, sociaal systeem: meesterschap!
- Klantcase: Oskomera Gevelbouw
- Column: Uitstervend ras?
- Interview: Bedrijfsschool Boon Edam B.V.

BLOM
consultancy
The Monozukuri Company

Meesterschap!

Door Eef Oom

*Léon Giesen over een aspect van lange termijn
Industriebeleid*

Léon Giesen is de voormalig directeur van Scheuten Glas en Solar uit Venlo. Als zodanig is hij nauw betrokken geweest bij de ontwikkeling van zonnepanelen, een industrietak die momenteel geheel in Chinese handen is. Deze ervaringen hebben hem interessante inzichten opgeleverd over internationale industriepolitiek en de gevolgen daarvan voor lokale industrie. Dit artikel schildert het belang van een opleidings-systeem om flexibel op de markt te kunnen blijven inspelen.

Lees verder op pagina 2 >>



Het slechte nieuws

De avonturen van Scheuten in de solar markt zijn niet gestart vanuit de Monozukuri filosofie maar gewoon uit gezond Nederlands zakenmanschap. Scheuten maakt glas en natuurlijk dachten wij na over de vraag: “Welke markten in de toekomst zijn interessante glastoepassingen?” Zonnepanelen leek een goede groeiemarkt om in te stappen en aanvankelijk gebeurde dat ook met succes. Totdat China met zijn geleide economie eveneens besloot in die wereld te stappen. En hoe gaat dat dan in een geleide politiek? De Partij kondigt de strategie af, stelt middelen beschikbaar en vele ondernemers al of niet met relaties met de Partij stappen in een dergelijke opportunity. Overal in het land worden fabrieken uit de grond gestampt en de productie begint. Het duurt één tot twee jaar voordat zo’n schip op stoom is, en dan komen er massa’s zonnepanelen. Om een lang verhaal kort te maken: momenteel staan er in China zoveel fabrieken dat deze de wereldvraag twee tot drie keer aankunnen. Op de kades van alle havens ter wereld staan containers vol zonnepanelen, die staan voorname-lijk in de weg. Er moet dus weer wat verzonnen worden om ze daar weg te krijgen en de enige echt geschikte plaats daarvoor is ergens in de zon waar elektriciteit nodig is. Om ze daar snel te krijgen is een lage prijs een effectieve strategie. In de hevigste periode van deze downfall zakte de prijs van zonnepanelen met 75%, gemeten over één jaar. Door deze wijze van dumping is de

Europese solar industrie in zwaar weer terecht gekomen en op de wereldschaal geminimaliseerd. China is nu de wereldmarktleider. Hun strategie is dus geslaagd.

Het goede nieuws

Ook de Chinezen verdienen natuurlijk geen stuiver meer aan zonnepanelen. Ze hebben de prijs naar ‘jeweetwel’ geholpen, terwijl hun lonen met 10 tot 15% per jaar stijgen. Voordeel hiervan is wel dat zonne-energie hierdoor in record tempo zo goedkoop is geworden dat het economisch gezien rendeert. Wil je in China nog goedkope arbeidskrachten vinden dan moet je steeds verder het binnenland in. Over het algemeen geldt: hoe verder van de haven, des te lager het loon. En de afstanden zijn al een enorme handicap. Fysiek in kilometers, maar ook cultureel gezien.

Een totaal ander beeld zien we op het moment dat de markt normaliseert, dan kunnen wij weer concurreren met China.

Van oorsprong Nederlandse producten worden nota bene al weer teruggehaald uit China. Een goed voorbeeld hiervan heb ik gezien in de toeleverancier industrie. Een product dat vijf jaar geleden naar China is verhuisd komt nu weer terug omdat de totale kosten, inclusief de extra kosten in de supply chain, hoger zijn voor een product uit China dan voor het in Nederland geproduceerde onderdeel. Als bijkomend voordeel van productie in Nederland is ook nog

dat het samen ontwikkelen vele malen efficiënter gaat, denk alleen maar aan communicatie en bescherming. Dat betekent dat het in bijvoorbeeld West Europa inmiddels al weer goed mogelijk is met industrie geld te verdienen. Dat is niet alleen meer voorbehouden aan de zogenaamde ‘hoogwaardige industrie’, zoals je nog steeds op de website van het ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie kunt lezen. Dus wat let ons om de draad weer op te pakken waar wij hem in pak ‘m beet 1985 hebben laten vallen.

Laagwaardige industrie

Ik heb de economische grillen vanaf de tachtiger jaren zeer nadrukkelijk meegemaakt. De Business Process Reengineering, IT-bubble, de export van werk naar lage lonen landen en de tegenstromen als TPM, WCM en Six Sigma. De politiek vindt industrie sowieso niet sexy, maar als het dan maar hoogwaardig is dan kunnen wij daar misschien nog wel een stukje brood mee verdienen. Wat ik zelf tijdens die stromingen ook niet door had is het volgende. Wanneer je het woord hoogwaardig in de mond neemt, suggereer je meteen dat alles dat niet binnen die scope valt dus laagwaardig is. En zonder er bij stil te staan devaluerden al die industriële instituten, opgebouwd in de negentiende en twintigste eeuw, tot dinosauriërs waar niemand meer veel mee op had. Het was niet meer sexy om met je handen te werken, vakmanschap verdween. Een technisch vak leren op de ambachtsschool of op de



Léon Giesen is werkzaam als start-up ceo, commissaris en adviseur in de industrie.

werkvloer was passé. “Zo verschrikkelijk twintigste-eeuws!” Terugkijkend hebben we veel verloren laten gaan.

De gebakken peren

Het goede nieuws is dat wij, Nederlanders, West-Europeanen, onze economie weer kunnen versterken met een breed scala aan industriële activiteiten. Dus zet de prik maar weer op de afkortbanken, de dieptrekmachines, de bewerkingscentra, de coatingstraten en de assemblagelijnen. En zet het internet maar vol met personeelsadvertenties. Goed opgeleide jonge mensen zat! Alleen niet in de techniek. Dat vakmanschap is bijna uitgestorven. Waar zijn de instituten waar je kunt leren hoe je dingen maakt? Waar is de trots om een matrijs op de micron nauwkeurig af te kunnen werken? En wie kan er aluminium en roestvast staal lassen? Wat ons rest zijn de weinige vaklieden die nu nog in de industrie actief zijn. Met die mensen moeten wij een jonge generatie weer een vak gaan leren, nadat wij er in geslaagd zijn hen daartoe te inspireren. Wij moeten realiseren dat een gezonde economie niet zonder een gezonde secundaire sector kan, net zo min als zij zonder de primaire sector kan. Het is als het ware net als met de piramide

van Maslow. Je kunt je pas ontwikkelen op een bepaald niveau wanneer alle niveaus daaronder goed verzorgd zijn. Kenniseconomie en dienstverlening zijn ten dode opgeschreven als zij niet gesteund worden door een brede primaire sector, bestaande uit land-, tuin- en mijnbouw, visserij en de industrie als stevige secundaire sector. Er moet namelijk fysieke, verhandelbare waardevermeerdering plaatsvinden voordat je dienstverlening kunt betalen. Of denkt u dat de Chinezen bij ons langskomen om hun kennisontwikkeling aan ons te verkopen? Ik denk dat zij dat

Van de scholen natuurlijk maar daar kun je geen vakman worden. Als wij naar het verleden kijken dan zien wij in de overdracht van vakmanschap altijd een vorm van de oude gildestructuur terug. Meesters, gezellen en leerlingen. Een handjevol meesters zijn er op dit moment nog actief in onze fabrieken. Dat zijn de veertigplussers. En gelukkig zijn er weer jongeren die graag met hun handen willen werken. Of zoals ik eens een directeur van een technische school hoorde zeggen: “Jongeren die hun hersens in hun vingers hebben zitten.” En leerplekken natuurlijk. Bij voorkeur



liever zelf doen en volgens mij zijn ze daar al lang mee begonnen.

Aantrekkelijke uitdaging

De kunst wordt dus om een nieuwe moderne primaire en secundaire sector te ontwikkelen. En ik wil mij in dit artikel graag beperken tot de secundaire sector. Wat wij daarvoor nodig hebben is tenminste een nieuwe generatie van vaklieden. En waar komen die vandaan?

in de praktijk naast die vaklieden die er nog zijn. Daar moet het industriebeleid zich op gaan richten. En snel ook, want nu zijn er nieuwe vaklieden nodig en hun leermeesters zijn er ook nog. Wel is er sprake van een ‘lost generation’ aan meesterschap en laten wij alles in het werk stellen de schade daartoe te beperken. Want met twee ‘lost generations’ ben je verloren. Dat kunnen wij op eigen kracht niet meer herstellen. ■



LEREN
DOOR
TE DOEN!

OPEN
TRAINING:
Faciliteren
van TPM

29 • 30 • 31 mei
12 • 13 • 14 juni

Voor iedereen die intern TPM
gaat leiden of begeleiden

Voor meer informatie:
www.blomconsultancy.nl/trainingen/tpm-facilitator-training

Technische en sociale systemen in een Production Engineering afdeling: Oskomera Gevelbouw

Door Bas Mathijssen



De Oskomera Group is een hoogwaardig technisch specialist die zich bezighoudt met het ontwikkelen, engineeren, fabriceren en monteren van gevels en draagconstructies in aluminium en staal.

Oskomera richt zich hierbij op projecten in Europa en de Nederlandse Antillen. De afgelopen jaren heeft Oskomera zich bovendien gespecialiseerd in projecten voor het opwekken van zonne-energie. Binnen het eigen bedrijf is men nadrukkelijk bezig met een strategisch milieubeleid waarin afvalzorg, energiebesparing en energieopwekking belangrijke pijlers zijn. In 2010 is Oskomera gestart met Continu Verbeteren. Een verhuizing in 2011 naar een nieuwe locatie vormde de springplank naar de herinrichting van hun technische en sociale systemen.

Het probleem

Een van de verbeterprojecten is uitgevoerd op de afdeling Production Engineering. De taak van dit team is het vertalen van bouwtechnische informatie naar productie-, montage- en inkoopspecificaties. De kwaliteit van de informatiepakketten aan productie liet te wensen over. Dit veroorzaakte productieverstoringen van allerlei aard.

De belangrijkste oorzaken bleken te liggen bij de instabiliteit en onvoorspelbaarheid van het Production Engineering-proces.

Het Team



vlnr: Dirk Knijnenburg, Remy Staupe, Dennis Maas, Björn Uphoff, Danny Mollemans, Richard Aarts, Helmoed Uitjens, Danny van Stiphout, Rob Geenen, Igo Noten, Bart Venner, Max Berhite, Coen Wilms.
Op de foto ontbreekt Thang Nguyen.

De verbeteraanpak

Voor het verbeteren van dit kantoorproces is 5S als basis genomen. Met een training voor het gehele team en wekelijkse bijeenkomsten is aan het verbeterproces verdere invulling gegeven.

Met een belangrijke interne klant, Productie Gevelbouw, zijn de aard en omvang van de productieverstoringen in kaart gebracht. Diverse Productieteams hebben de verliezen dagelijks in kaart gebracht en deze informatie aan Production Engineering doorgegeven met het vertrouwen dat dit team



4,5 meter Makigami

met deze gegevens gericht aan de slag zou kunnen gaan. Het proces om tot deze informatiepakketten voor productie te komen is met de Makigami-methode in kaart gebracht. Makigami is een techniek om informatieprocessen te

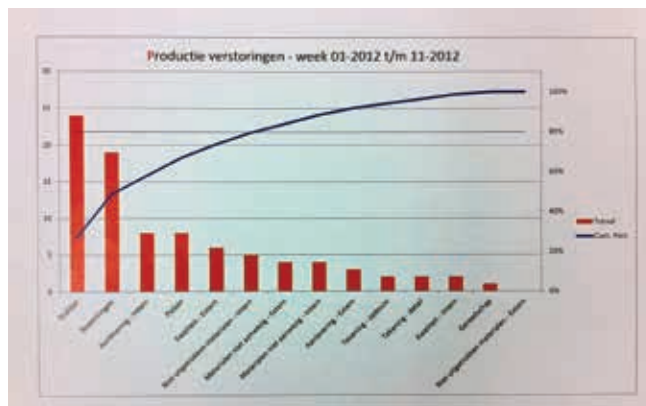
visualiseren. In onderling overleg heeft het team de voor de kwaliteit meest kritische processtappen bepaald inclusief de bijbehorende oplossingsrichtingen. De kern van al deze oplossingsrichtingen bleek te liggen in de standaardisatie van processen en in de inhoud van de informatie zelf. Uiteraard heeft een, door het hele team geaccordeerde projectbrief richting gegeven aan alle verbeterinspanningen.

Bewustwording

Voor elk teamwerk is het van belang dat de teamleden hun kijk op het probleem en het doel waarnaar gestreefd wordt op één lijn brengen.

De eerste stap in die bewustwording is het in kaart brengen van de verliezen.

Het team is er, tijdens de Makigami sessies en ook tijdens de



Pareto oorzaken productieverstoringen

latere standaardisatie van processen, achter gekomen dat zeker niet iedereen de werkzaamheden op dezelfde wijze uitvoerde. Daardoor varieerde de kwaliteit van het resultaat. De eenvoud maar ook de kracht van standaardisatie is ontdekt.

Om te kunnen standhouden is het van essentieel belang dat de informatiepakketten door alle teamleden zonder uitzonderlijke en aanhoudende druk, voorspelbaar en met aandacht gerealiseerd kunnen worden. Balanceren van het proces bleek absoluut noodzakelijk.

Het Technische System

Diverse teamleden hebben EPL-en (Eenpuntslessen) gemaakt voor diverse administratieve processen in de engineering-

en ERP-systemen. Deze EPL-en zijn in een wekelijks verbeterproces gezamenlijk besproken, geëvalueerd en in consensus goedgekeurd. Als hulpmiddel voor deze communicatie is een verbeterbord ingericht waarbij verbeterinitiatieven visueel in verband zijn gebracht met de doelstelling: reductie van productieverstoringen.



Verbeterbord

Om de balancering van het production-engineeringsproces te realiseren is 'Dagelijks Management' ingericht. Met de naam 'ochtendmarkt' is er overleg over het werk van vandaag en morgen op gang gekomen. De verdeling van de werkpakketten en bijbehorende knelpunten is daarbij gevisualiseerd op persoonlijk niveau. Knelpunten die het team zelf niet kan oplossen worden meegenomen naar de ochtendmarkt van de afdelingshoofden. Via een escalatieketen is het mogelijk gemaakt dat de COO dagelijks rond 12:00 uur op de hoogte wordt gebracht van zijn eventueel gewenste bemoeienis.



Dagelijks Management Bord

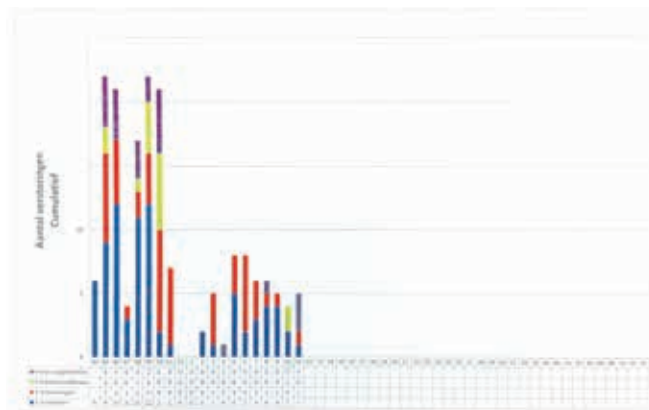
Het Sociale Systeem

Het Dagelijks Management bord heeft voor een grote stap voorwaarts in de planning van de werkzaamheden van de afdeling gezorgd. Transparantie van de werkzaamheden zorgt ervoor dat de dagelijkse bespreking met het hele team bij iedereen leeft. De eigen aanwezigheid wordt door iedereen als essentieel ervaren: hulpvragen kunnen worden gesteld en worden altijd beantwoord. Het succes van verbeteren van de interne processen middels standaardisatie heeft de mogelijkheid geopend voor een vervolg. Een vervolg waarbij nog nauwer samenwerken

met de interne klant noodzakelijk is. Inmiddels heeft het team de eerste stappen gezet in het gericht verbeteren door een niveau dieper te gaan in de verliescategorieën en de onderliggende fenomenen. In samenwerking met Productie, hun interne klant, is de 5W2H methode met succes toegepast. Een implementatie plan voor de volgende grote verbetering is al deels gerealiseerd.

Het nut van standaardisatie wordt door alle teamleden gezien en ervaren. Stabilisatie van het proces en verbetering van het resultaat brengt rust en plezier.

Het Resultaat



Productieverstoringen in de tijd

Beleving

Het team heeft dit verbeterproces als volgt ervaren.

TOPS

- Het team kent de (interne) klantvraag steeds beter en is door groeiend procesinzicht in staat de juiste vragen te stellen om nog verder te kunnen verbeteren.
- Iedereen in het team is zich bewust geworden van het eigen werkproces en de verbeterstappen die daarin mogelijk zijn.
- Er wordt meer gestructureerd en volgens de standaarden gewerkt, waardoor er minder fouten ontstaan. Dit is een prettige manier van werken.
- Iedereen heeft enthousiast een bijdrage geleverd in de pilot. Vaak met veel humor.
- Er wordt op een andere wijze naar het werk gekeken.
- De stapsgewijze aanpak wordt als positief ervaren.
- Kleine stappen - iedereen mee!
- Van discussies over meningen naar constatering van Facts & Figures.
- Bewuster geworden van de kwaliteit van de dienst die Production Engineering levert.
- Nieuwe medewerkers zijn snel met de EPL-en aan de slag.
- Ondanks de hoge werkdruk besteedt het team nog steeds energie en tijd aan het verbeteren.

TIPS

- De eerste stappen werden door sommigen als groot ervaren.
- De verbeteringen in het informatie proces gevelbouw (ook) laten beginnen bij de input (eerste interne leverancier).
- 5S vergt continu aandacht, niet laten verslappen. De interne klant Productie moet hierbij blijven helpen. ■



Uitstervend ras?

Waar vind je tegenwoordig nog een goede timmerman?
Die wat zijn ogen zien, met zijn handen maken kan.
De hele calculatie wordt er zenuwachtig van.
Waar vind je tegenwoordig nog een goede timmerman?

Zo begint een wonderschoon lied van een Nederlandse cabaretgroep waarvan mij de naam ontschoten is, al kom ik niet onder de indruk uit dat het Don Quischocking is. En volgens mij stamt het al uit de jaren zeventig van de vorige eeuw. En het sloeg op de particuliere markt. Men wil vakwerk maar men vindt geen vakman. En nu luidt de noodklok ook op de professionele markt. En het antwoord is: je vindt ze niet of nauwelijks meer. Ja, in het buitenland. In Oost Europa en het nabije Oosten. Maar Nederlandse ambachtslieden, die zijn er niet veel meer. En als je ze al vindt zijn ze al wat ouder. Onder de groep jonger dan vijftigplussers vind je met moeite nog vijftig klussers.

Tegenwoordig is met je handen werken iets voor kansarmen geworden. Maar als je iets maakt dan doe je dat met je handen. Je past een techniek toe. Dat is zichtbaar. Maar kan iedereen zo maar een muur metselen, een as draaien of een tandwiel steken? Ik denk het niet. Daar komt toch ook veel denkwerk bij kijken. Hoe vaak betrapt u uzelf er niet op tijdens het 'doe het zelve'. Dat u flink na moet denken over een probleem dat u tegenkomt. Of dat u aan het einde van de klus denkt: "De volgende keer weet ik in ieder geval hoe ik het aan moet pakken." Dus eigenlijk is het neerkijken op mensen die met hun handen werken buitengewoon dom. Want als je iets moet maken is het uitgesloten dat je dat alleen met je handen kunt. Daar heb je je hoofd bij nodig. Net zo veel als een ingenieur, een dokter of een programmeur.

Het is de hoogste tijd voor een herwaardering van vakmanschap. Overal waar dingen gemaakt worden wordt allerhande kennis gebruikt, wordt veel creativiteit aan de dag gelegd en wordt vooral ook veel denkwerk verricht. Lang leve het vakmanschap! En dat het spoedig de status terug krijgt die het verdient.

Eef Oom

Bedrijfsschool

Door Eef Oom en Erik van Rinsum

Boon Edam B.V. heeft het instituut bedrijfsschool nieuw leven ingeblazen

Het bedrijf

Koninklijke Boon Edam B.V. is een van de vele pareltjes van de Nederlandse industrie. Daterend uit de negentiende eeuw is het ook nog eens een van de oudste onder hen. Wereldwijd zijn zij marktleider op het gebied van draaideuren, maar ook toegangssystemen, de zogenaamde barriers, behoren tot het productenpalet. Het bedrijf is in 1873 begonnen in Amsterdam als timmerfabriek. Begin 1900 werd gestart met de fabricage van draaideuren, u weet wel, van die mooie houten exemplaren die u sporadisch nog wel eens in een bruin café tegenkomt. Althans tussen de straat en het café, want daar levert de draaieur zijn diensten. Naast het feit dat het een draaieur een effectieve doorgang tussen de inpandige en de buitenpandige ruimte is, doet de draaieur zijn werk ook op een heel energiezuinige manier. Daarin heeft hij een groot voordeel ten opzichte van schuif- en klapdeuren.

De start

Tegenwoordig is het een groot probleem goed opgeleide vaklieden te vinden. Dat geldt niet alleen voor Boon Edam B.V., maar voor alle fabrieken in ons land. En als je al iemand met een algemene opleiding werktuigbouw of elektro vindt, dan moet je hem nog verder scholen in het specifieke Boon-vakgebied. Daarnaast vervult Boon Edam B.V. binnen de regio een belangrijke economische en sociale functie. Maatschappelijk verantwoord ondernemen staat hoog in het vaandel van Boon Edam B.V. Logisch dus om jonge vaklieden dan in het eigen bedrijf op te gaan leiden. Dat heeft de directie ertoe doen besluiten met ingang van het schooljaar 2012-2013 te starten met het klassieke fenomeen van de bedrijfsschool. Doel is om regionaal een nieuwe generatie vaklieden op te leiden. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met Kenteq en de lokale ROC's in Noord Holland. Met de buurman, de VMBO-school Triade, heeft Boon Edam B.V. de coördinerende taak op zich genomen, waarin men in de toekomst vaklieden op MBO-niveau 1, 2, 3 en 4 wil opleiden. Men begint met niveau 2 en hoopt dat allengs een collectief van deelnemende bedrijven gaat ontstaan, zodat het mogelijk wordt uiteindelijk alle niveaus aan te bieden.

De organisatie

Boon Edam B.V. is begonnen met drie leerlingen voor MBO-2 niveau uit de BBL stroom, de Beroeps Begeleidende Leergang. Dat betekent dat de leerlingen vier dagen per week werken en dat zij één dag per week naar school gaan. De leerlingen moeten het VMBO-basisdiploma hebben alvorens zij op MBO-niveau aan de bedrijfsschool kunnen doorleren. De leerlingen doen twee dagen in de week gerichte praktijkervaring op. Hierbij zorgt Boon Edam B.V. ervoor dat deze praktijk goed gekoppeld is aan het opleidingsprogramma.



BOON EDAM



De overige twee dagen in de week lopen de leerlingen stage. Dat wil zeggen dat zij op willekeurige Boon-afdelingen meelopen in het normale productieproces. Boon Edam B.V. heeft al flink wat geïnvesteerd, alvorens men met dit initiatief gestart is. Om te beginnen is er leiding op het geheel gezet. Deze wordt gevormd door Bert Schuurman, productiemanager Toegangssystemen en Tineke Koromilas, HR Adviseur. Bert komt zelf van de voormalige bedrijfsschool van Fokker en weet dus goed waar Abraham de mosterd haalt. Tineke heeft een ruime ervaring als personeelsadviseur en is eveneens voldoende door de wol geverfd. Verder zijn bij Kenteq twee praktijkbegeleiders en drie werkplekbegeleiders opgeleid. De praktijkbegeleiders zijn als het ware de examinatoren. Zij tekenen de competenties van de bedrijfsschoolleerlingen af. De werkplekbegeleiders coachen de leerlingen op de werkvloer. De leerlingen hebben een arbeidscontract bij Tempo Team. De bedrijfsschoolleerlingen moeten eveneens door de ROC worden aangenomen, hetgeen betekent dat zij aan de toelatingseisen van de school moeten voldoen.

De opleiding

Een bedrijf kan een bedrijfsschool huisvesten wanneer je zowel de mogelijkheid hebt om docenten hun lessen te laten geven als dat de leerlingen praktijkmogelijkheden geboden kunnen worden. Kenteq heeft de te behalen competenties vastgelegd. De leerlingen worden momenteel opgeleid tot Medewerker Metaaltechniek. Dit is de enige opleiding die nu voorhanden is. In de toekomst zal er ook een opleiding tot Medewerker Elektrotechniek en tot Assembleerder komen, een vak dat dichterbij de praktijk van Boon Edam B.V. staat. Draaideurenkennis ontbreekt nog in het pakket, evenals deurenmarkt- en Lean-kennis. Er is dus nog genoeg te ontwikkelen en te optimaliseren. Aan liefhebbers echter geen gebrek.

De VMBO's zitten in een stijgende lijn wat betreft het aanbod van Metaal-leerlingen en ook de ROC's hebben voldoende technische leerlingen. Boon Edam B.V. presenteert zich op de open dagen van verschillende scholen om leerlingen te werven. Zo begint de BV Nederland ook op het opleidingsvlak weer een beetje aan haar bekendheid te werken.

Het team

Op de foto staat de eerste bedrijfsschoolklas van Boon Edam B.V. Zij bestaat uit de leerlingen Colin van Bonen, Roy Insing



vlnr: Bert Schuurman, Jan Joosten, Roy Insing en Colin van Bonen

en Jimmy Kinderwater (niet aanwezig tijdens de fotosessie). Hun werkplekbegeleider is Jan Joosten. Zij zijn, samen met Bert en Tineke, de pioniers van de eenentwintigste eeuw uit dit in de vorige eeuw uitgestorven verschijnsel. Gelukkig is er weer iets terug van het sociale systeem dat wij al kennen sinds de gilden uit de middeleeuwen. Want zonder een soort van leerling-gezel-meester-structuur kan geen enkel kennisintensief systeem. Of het nu om kennis tussen de oren of hersens in de handen gaat maakt daarbij geen verschil. Bij elke vorm van ontwikkeling hoort het doorgeven en verbeteren van kennis en vaardigheden. Daar verandert geen enkele modegril iets aan. ■

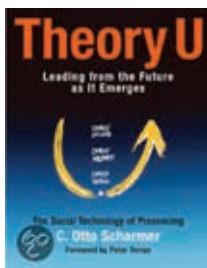
Boekentips!



Monozukuri

De kunst van het doen met aandacht

- Steven Blom
- Digitaal/printing on demand (www.blomconsultancy.nl/e-book-monozukuri)
- Nederlandstalig
- 94 pagina's
- 1e uitgave, 2012
- ISBN-13: 978-9080746602



Theory U

Learning From The Future As It Emerges

- Otto Scharmer
- Engels
- 304 pagina's
- 1e druk, juni 2011
- ISBN13: 978-1576757635



Veel bedrijven die bezig zijn met het invoeren van Lean of WCM, ervaren, dat alhoewel er veel effort in de introductie wordt gestoken, het toch een moeizaam traject is. Dit komt omdat het Technisch Systeem (5S, SMED, SGA, OEE etc.) niet ondersteund wordt door het Sociale Systeem.

Steven Blom heeft in zijn boek 'Monozukuri, de kunst van het doen met aandacht' hierover meer in detail geschreven.

Monozukuri wordt nu al bij een aantal bedrijven zeer succesvol toegepast. Om andere bedrijven te helpen om na te gaan waar hun ruimte voor verbetering is, heeft Blom Consultancy een Monozukuri Quick Scan ontwikkeld.

- De Monozukuri Quick Scan: twee Senior Consultants van Blom Consultancy komen een Audit doen die inzicht geeft waar de ruimte voor verbetering kan worden gevonden.
- De Monozukuri Quick Scan duurt twee dagen inclusief een sessie met de directie om de gevonden resultaten te bespreken.
- De Monozukuri Quick Scan verplicht u tot niets en is alleen bedoeld om inzicht te krijgen in het verbetertraject. U ontvangt adviezen over die aspecten die nog meer aandacht verdienen. Er wordt zowel naar het Technische als naar het Sociale Systeem gekeken.

Aanmelden

Geïnteresseerd? Meldt u zich dan aan door een mail te sturen naar info@BlomConsultancy.nl. De kosten van een tweedaagse Monozukuri Quick Scan inclusief uitleg zijn € 2.500,-



We zijn op zoek naar een vakidoot. Iemand die productie-organisaties wil leren om zelf verbeteringen op een duurzame manier tot stand te brengen. Je bent geen consultant met advies-rapporten, maar hands-on betrokken bij trainingen, workshops en implementatie.

Heb jij de wil én de uitstraling om de medewerkers van de klant naar hun eigen toekomst te loodsen, stuur je sollicitatie naar: **Blom Consultancy, t.a.v. Claudia Beekman** (Claudia.Beekman@BlomConsultancy.nl).

Colofon

World Class Update is een uitgave van:

Blom Consultancy bv
Kanaaldijk 6
5735 SL Aarle-Rixtel

T +31 (0)492 - 47 41 49
Info@BlomConsultancy.nl
www.BlomConsultancy.nl

Niets uit deze uitgave mag vervoelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk fotokopie of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande toestemming van Blom Consultancy bv.

Aan deze uitgave werkten mee: Steven Blom, Eef Oom, Bas Mathijssen, Erik van Rinsum, Léon Giesen, Bert Schuurman, Rudi Haryono en Claudia Beekman.

Uw vragen en suggesties met betrekking tot deze nieuwsbrief zijn welkom. Zijn uw naam- en adresgegevens niet juist, laat het ons dan even weten.

Indien u World Class Update voortaan via de e-mail wilt ontvangen, kunt u dit kenbaar maken door een mailtje te sturen naar Info@BlomConsultancy.nl