

REYMTIME

INDUSTRIAL SERVICES OUR CONCERN

JAARGANG 2019 • VIERDE UITGAVE

ZELFKRITIEK BELANGRIJK IN RACE NAAR DE TOP

Interview met voormalig
Formule 1-coureur
Jan Lammers

AFREKENCULTUUR
NEKT INNOVATIE

CHEMISCHE INDUSTRIE
IN TRANSITIE



ReymTime is een uitgave van Reym B.V.
en belicht ontwikkelingen in de wereld van
industriële reinigen, transport en afvalverwerking
door professionals uit de markt.



Er valt altijd iets te verbeteren



Iedere dag
gezond
weer thuis



Zelfkritiek belangrijk in race naar de top



Leidinggevende heeft nieuwe
uitdagingen gekregen



Personeel moet je koesteren



Non-man entry techniek



Reym 65 jaar

10
Chemische industrie in transitie:
‘Het is zaak in de juiste richting te investeren’



Stevig doortrappen voor
KWF Kankerbestrijding



Afrekencultuur nekt innovatie



In de praktijk



IEDERE DAG GEZOND WEER THUIS



Het gaat goed met de economie. Dat merken onze klanten en dat merken wij. Wij mogen ons verheugen in een grote belangstelling voor onze dienstverlening. Onze werkvoorraad voor 2019 en 2020, zeker in het voor- en najaar, is al goedgevuld. Maar, om Johan Cruijff te parafraseren, 'ieder voordeel heb zijn nadeel'. In een aantal piekperiodes is nu al onze maximale inzet gereserveerd. Voor andere aanvragen hebben wij geen ruimte meer. Daarbij nemen ook de ad-hocwerkzaamheden hand over hand toe, waardoor de werkbelasting op sommige momenten hoog wordt. Gelukkig ontdek ik een toenemend bewustzijn bij onze ketenpartners om daar samen wat aan te gaan doen. Er is steeds meer draagvlak om tot een betere spreiding en planning van werk te komen.

De toegenomen werkdruk vormt vooral een uitdaging voor onze medewerkers. Net als in vrijwel iedere bedrijfstak is het ook voor ons lastig om extra gecertificeerde medewerkers te krijgen. We zetten alles op alles om zelf nieuwe mensen te vinden, op te leiden voor ons vakgebied en natuurlijk om onze bestaande medewerkers te behouden.

Een verbeterpunt is dat de expertise van onze medewerkers nog onvoldoende uit de verf komt in het tarief dat wij berekenen. Als professionele organisatie willen en kunnen wij niet onder kostprijs werken. Vandaar dat wij bij die projecten waar dat het geval is met klanten in gesprek gaan om te komen tot een marktconforme prijs.

“Eén ding heeft onze absolute prioriteit: veiligheid. Iedere medewerker moet iedere dag weer gezond thuiskomen.”

In de tussentijd staat Reym zelf in de spotlights. Ons moederbedrijf Renewi heeft aangekondigd de industriële reinigingsactiviteiten te willen gaan afstoten, omdat deze niet passen bij het 'van afval naar product'. Hoewel wij het jammer vinden om afscheid te moeten nemen, is het geen onlogische stap na de fusie van Van Gansewinkel en Shanks tot Renewi. Voor ons betekende de fusie dat Van Gansewinkel Industrial Services (VGIS) zich bij ons

aansloot. Nu deze integratie formeel is voltooid, is een sterke en zelfstandige marktpartij ontstaan. Dus is het ook een natuurlijk moment om afscheid te nemen van Renewi. We verwachten dat uiterlijk deze zomer meer duidelijkheid zal ontstaan over hoe Reym in de toekomst verder zal gaan.

Met ATM, waarmee wij nu binnen Renewi de divisie Hazardous Waste vormen, zullen we onze zeer goede relatie langjarig gaan vastleggen om de afzet van afvalstoffen te garanderen. Voor onze klanten zal er niets veranderen. Ook het Total Care-programma zetten we onverminderd voort met hetzelfde aanbod en de hoge service.

Eén ding heeft onze absolute prioriteit: veiligheid. Iedere medewerker moet iedere dag weer gezond thuiskomen. Dat vergt een continue aandacht voor professionaliteit in de gehele organisatie. Met de campagne 'Ik ben een Pro' wijzen we op de kernwaarden van Reym en doorbreken we mogelijke automatisen in gedrag die er bij mensen nu eenmaal in de loop der tijd insluipen. Alert, zorgzaam, open & respectvol en professioneel zijn de kernwaarden die we uitdragen en die u ook in de ReymTime terugvindt. Zelf sprak mij in het interview met Jan Lammers bijzonder aan hoe hij Max Verstappen als voorbeeld stelt voor bedrijven. Kritisch zijn op jezelf en transparant zijn over fouten.

Ik wens u veel leesplezier.
Jonny Kappen

Jonny Kappen
Algemeen directeur

ZELFKRITIEK BELANGRIJK IN RACE NAAR DE TOP

Tijdens de kwalificatie voor de grand prix van Mexico leek Max Verstappen afgelopen seizoen de snelste tijd neer te zetten. Op het allerlaatste moment bleek teamgenoot Daniel Ricciardo echter een fractie sneller. Toch won Verstappen een dag later de race. Van wat er in de tussentijd gebeurde kunnen veel bedrijven nog wat leren, stelt NOS-analist en voormalig Formule 1 coureur Jan Lammers.





Jan Lammers
debuteert in 1979
in de Formule 1

Toen Jan Lammers in 1979 debuteerde in de Formule 1, zag de sport er compleet anders uit dan vandaag de dag. Wie in het weekend in zijn auto stapte, wist niet of hij er maandag nog zou zijn. Coureurs als Niki Lauda en James Hunt maakten de dienst uit. Er werd met het hart gereden en misschien wat minder met verstand. Het leverde spannendere races op dan vandaag de dag, vindt Lammers. Tegelijkertijd geniet hij van hoe de sport evolueert. Op het gebied van voorbereiding, samenwerking en het leveren van topprestaties kunnen veel bedrijven van de Formule 1 leren, denkt hij.

Welke ontwikkeling heeft de autosport het meest veranderd?

In de autosport had je vroeger meer emotie en romantiek. Grote Formule 1-coureurs als Lauda en Hunt lieten zich niets vertellen. Tegenwoordig zie je veel meer jonge coureurs, die misschien ook wel wat minder macho zijn. Het heeft allemaal te maken met dat er steeds meer gemeten kan worden in de autosport. Kinderen in karts rijden al met apparaatjes waarmee ze precies kunnen zien waar ze zich moeten verbeteren. Ze kunnen zich

‘79

Eerste GP
(Argentinië)

‘82

Laatste GP
(Zandvoort)

‘92

Eenmalige comeback
(Australië)

zo veel sneller ontwikkelen. Misschien komt daardoor ook een ander type coureur eerder bovendrijven.

Zoals Max Verstappen?

Max is voor mij het grootste talent in de Formule 1 – de Messi van de autosport. Het afgelopen seizoen liet hij zich een aantal keer kritisch uit over de Renault-motor in zijn auto. Aan de ene kant

“Zelf kan ik enorm genieten van echte professionals.”

denk ik dan: oeh, daar gaat Renault niet blij mee zijn. Aan de andere kant geloof ik dat Max zo’n meester over zijn materiaal is, dat hij er niet alleen het maximale uit kan halen, maar ook precies aanvoelt waar de zwakheden zitten. Als Renault moet je dan maar blij zijn dat misschien wel de beste coureur van allemaal je feedback geeft. Zelf kan ik enorm genieten van echte professionals. Mensen die bovengemiddeld competent zijn brengen je verder, ook in het bedrijfsleven.

Verstappen is bij tijd en wijle ook bijzonder kritisch op zichzelf, toch?

Daarin is hij een voorbeeld voor zijn hele team, vind ik. Nadat hij de grand prix van Mexico afgelopen seizoen won, gaf hij toe de nacht ervoor nauwelijks te hebben geslapen. De reden was dat hij tijdens

“Op het gebied van voorbereiding, samenwerking en het leveren van topprestaties kunnen veel bedrijven van de Formule 1 leren.”

de kwalificatie voor de race een dag eerder een fractie langzamer was dan zijn teamgenoot Ricciardo die toch over dezelfde auto beschikte. ’s Nachts ging Max in zijn hoofd steeds maar weer na waar hij tijd had laten liggen. Hij was daar compleet transparant over.

Waarom is dat zo belangrijk?

Los van dat hij een dag later de race won: in een Formule 1-team moet iedereen zo goed mogelijk samenwerken, want de keten is zo sterk als de zwakste schakel. Je eist dus van iedereen dat ie

steeds maar weer voor zichzelf nagaat waar hij het beter kan doen voor het team. Max stelde zich kwetsbaar op. Dat is het gedrag van een leider. Een fout maken mag, maar je moet er altijd van willen leren. In mijn eigen raceteam was dat ook altijd een belangrijke regel: over fouten moet je transparant zijn. Alleen dan stel je anderen in staat je te vergeven en verder te gaan. Als een bedrijf dat mist in zijn bedrijfscultuur is er een probleem.

Gaat Verstappen in 2019 echt meedoen om het wereldkampioenschap of moeten alle coureurs daarvoor in dezelfde auto gaan rijden?

Om te zien wie de beste coureur is, zou het geen slecht idee zijn om iedereen in dezelfde auto te zetten. Maar de Formule 1 moet ook een strijd tussen autofabrikanten zijn. Afgelopen seizoen was Lewis Hamilton met zijn Mercedes nog een maatje te groot voor Max. Maar met de nieuwe Honda-motor is hij de Brit komend seizoen misschien wel de baas. Met het vertrek van zijn eveneens getalenteerde teamgenoot Ricciardo denk ik wel dat de competitie in zijn eigen team wegvalt. Dat kan een probleem worden. De ervaring leert dat coureurs die competitie nodig hebben om net dat beetje extra te geven.

Jan Lammers

Jan Lammers (62) wint als 16-jarige zijn eerste officiële race in wedstrijdverband. Het is het begin van een imposante racecarrière in de Formule 1 (van 1979 tot 1982 en in 1992), Sportcars (vanaf 1983) en vele andere raceklassen waarin hij in totaal elf kampioenschappen op zijn naam schrijft. Lammers rijdt 24 keer de 24 uur van Le Mans, meermaals de Dakar Rally en geeft jaren leiding aan raceteams. Voor de NOS verzorgt hij analyses van de grand prix in de Formule 1.



Chemische industrie in transitie:

'HET IS ZAAK IN DE JUISTE RICHTING TE INVESTEREN'

Het laaghangend fruit van energiebesparing heeft de chemische sector al geplukt. Nu is het zaak om de overgang naar hernieuwbare bronnen op de juiste wijze in de steigers te zetten. Focus op de lange termijn is daarbij essentieel. Net als ruimte voor groei. Dat vindt Martijn Broekhof, Hoofd Energie en Klimaat van de Vereniging van de Nederlandse Chemische Industrie.

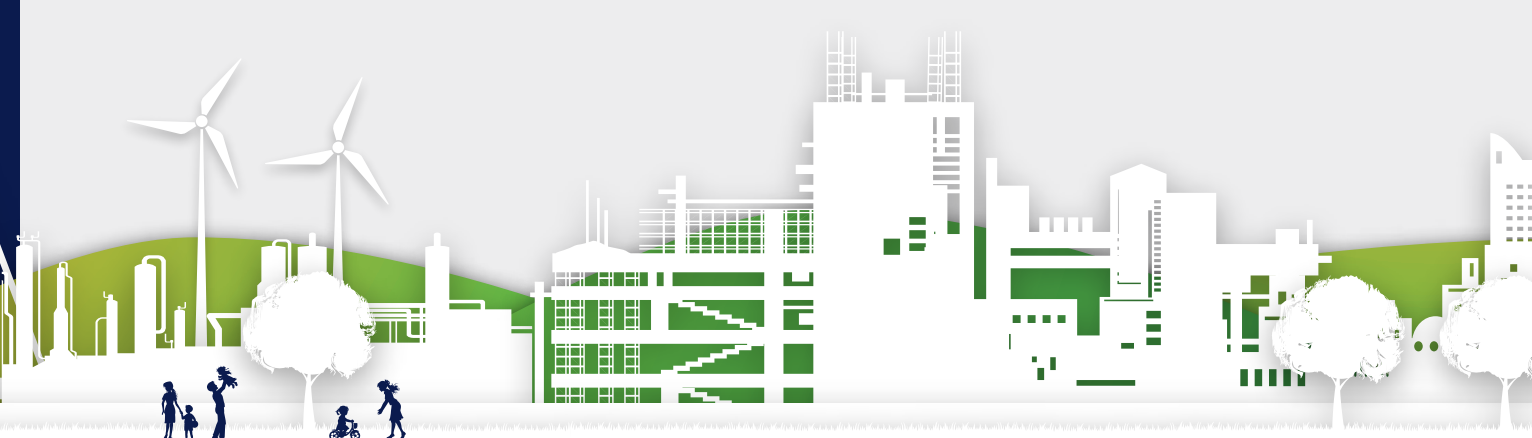
Een consistent energiebeleid. Dat was volgens de Sociaal Economische Raad in 2012 nodig om bedrijven investeringszekerheid te geven om duurzame groei te realiseren. Negen maanden later was het Energieakkoord een feit. Belangrijke doelen zijn het stimuleren van duurzame energie naar een aandeel van 14 procent in 2020 en het realiseren van 100 petajoule energiebesparing in datzelfde jaar. De chemie ging vooral aan de slag met energiebesparing en daarin is nu veel bereikt,

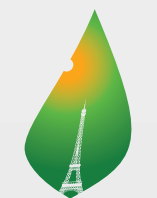
“Terwijl heel Nederland in 2017 net zoveel CO2 uitstootte als in 1990, zat de chemie al op 14 procent minder.”

vindt Martijn Broekhof van de VNCI. “Voor alle afspraken die zijn gemaakt met de kleine én grote bedrijven zitten we redelijk tot volledig on track om de doelstelling voor 2020 te halen.” De overgang naar hernieuwbare energiebronnen is voor deze

sector lastiger, omdat het duurzame aanbod nog niet aan de vraag kan voldoen. “Kijk naar de gigantische warmtevraag van de chemie. Die kan deels worden opgevangen met warmtepompen, maar zeker voor de grote krakers kunnen we dat voorlopig nog niet volledig duurzaam opwekken.”

Voortbouwend op het Energieakkoord is het Nederlandse Klimaatakkoord in de maak dat in juli 2018 werd gepresenteerd. Een voorstel voor een akkoord op hoofdlijnen was dit, gericht op 49 procent minder uitstoot van broeikasgassen in 2030 dan in 1990; voor de industrie vertaalt zich dat in 59 procent reductie. Broekhof onderstreept daarvoor het belang van CO2-reductie. Ook vanuit die doelstelling gezien heeft de chemische industrie al successen geboekt, vertelt hij. “Terwijl heel Nederland in 2017 net zoveel CO2 uitstootte als in 1990, zat de chemie op dat moment al op 14 procent minder CO2-uitstoot. In diezelfde tijd hebben we onze output met 50 procent vermeerderd. Dus we zijn zeer efficiënt geweest.” Maar het laaghangend fruit is al geplukt, weet hij, de grootste uitdagingen moeten nog komen.





PARIS2015
UN CLIMATE CHANGE CONFERENCE
COP21-CMP11

Scenario's

In een Routekaart beschreef de VNCI recent hoe de chemie in 2050 meer dan 95 procent CO2 kan reduceren zowel in energieverbruik als grondstof-

“Er moet ruimte zijn voor groei, maar dat druist in tegen het halen van de absolute doelstelling.”

inzet. Hiervoor worden drie mogelijke ontwikkelingspaden beschreven: productieprocessen elektrificeren, inzetten op biomassa en circulariteit, en CO2 afvangen en hergebruiken. “Alle drie de paden moeten worden ingezet en de technologische ontwikkelingen zullen bepalen welke varianten sneller of minder snel worden uitgerold”, licht Broekhof toe. Voor de verduurzaming, moet zowel in de transitie van de chemie als in die van de energiesector worden geïnvesteerd. “Ik spreek dan ook liever van een industrietransitie dan van een energietransitie.” Totale investeringsplaatje van zo’n industrietransitie volgens de VNCI: 64 miljard euro. Tot aan 2030 is het voorlopige kostenplaatje 15 tot 20 miljard euro. Onderhandelingen vinden plaats

95
procent
CO2-reductie
in 2050

20
miljard euro
investering
tot 2030

64
miljard euro
investering
in totaal

over een tegemoetkoming vanuit de overheid voor de onrendabele top van naar schatting zo’n 550 miljoen tot 1,1 miljard euro. Die subsidie is essentieel om het level playing field te behouden, meent Broekhof. “Kijk naar de basischemie waarvan meer dan 85 procent van de producten direct wordt geëxporteerd. Basischemie is geen rocket science. Als daar het gelijke speelveld wordt verstoord, dan kunnen bedrijven besluiten niet verder in Nederland te investeren, maar elders te gaan produceren.”

Ruimte voor groei

Hoewel de VNCI de urgentie om CO2 te reduceren onderschrijft, moet daar volgens de vereniging wel met een verstandige bril naar gekeken worden. “Er moet bijvoorbeeld ruimte zijn voor groei”, vindt Broekhof. “Maar dat druist in tegen het halen van een absolute doelstelling.” Hij geeft een voorbeeld: “Het Britse bedrijf Ineos overweegt een nieuwe kraker neer te zetten in Nederland of in België. CO2-technisch maakt het voor de wereld niet uit waar die komt te staan. Komt die in Nederland, dan hebben we hier te maken met een stijging van de uitstoot en dat botst mogelijk met het Klimaatakkoord. Ondertussen is het een kans om de nieuwste en schoonste state-of-the-art-technologie naar Nederland te halen. En economisch gezien wil

je zo’n bedrijf graag verleiden om in Nederland te investeren. Immers, als de Nederlandse economie goed draait, kan de transitie ook verder versnellen.”

Doorkijk naar 2050

Tot slot wijst Broekhof op het belang dat de overheid zich niet alleen richt op een tussentijds doel van 2030, maar vooral kijkt naar het langetermijndoel. Hij vestigt zijn hoop daarbij op de nieuwe Klimaatwet waarin mogelijk een CO2-reductie van 95 procent in 2050 wordt vastgelegd.

“De chemische sector kan gigantische slagen maken door te investeren in technologieën die nog niet zijn uitontwikkeld.”

“Een te scherpe focus op 2030 en daar tonnages aan verbinden is niet handig. De chemische sector moet veel gaan investeren in technologieën die nog niet zijn uitontwikkeld. Pas na 2030 kunnen hiermee gigantische slagen worden gemaakt. Het is dus zaak dat we in de juiste richting investeren.”

Uitdagingen

Voordat de chemische industrie volledig op hernieuwbare bronnen kan draaien, moeten veel technologieën verder worden doorontwikkeld. In volgorde van ontwikkelingen die dichterbij en verder weg zijn noemt Broekhof: investeren in CO2-opslag, grootschalige industriële warmtepompen, toepassen van bionafta, geothermie, chemische recycling, grootschalige elektrolyse en uiteindelijk (na 2040) een volledig elektrische kraker. Al deze technologieën zijn nodig om de transitie mogelijk te maken. Lastig daarbij is dat grote chemiesites maar eens in de vijf à zes jaar een grote onderhoudsstop inplannen. Het duurt dus wel even voor nieuw beleid en nieuwe technologieën kunnen worden omgezet in realiteit.



‘ER VALT ALTIJD IETS TE VERBETEREN’

Professioneel, open & respectvol, zorgzaam en alert. Dat zijn de kernwaarden die bij Reym hoog in het vaandel staan. In de campagne ‘Ik ben een Pro’ worden ze nog eens extra belicht. Medewerkers vertellen wat zij van de kernwaarden vinden en hoe ze die in de praktijk brengen.



*“Dit werk staat nooit stil,
er zijn altijd verbeteringen
mogelijk.”*

Howard Eccles
Senior uitvoerder Reym Amsterdam

Dagelijks werken medewerkers van Reym aan projecten waarbij veiligheid van essentieel belang is. Voor henzelf, maar ook voor de klant en de omgeving. Het is daarom belangrijk dat het werk voor hen geen automatisme wordt. Medewerkers moeten zich bewust zijn van hun gedrag en de invloed daarvan op hun werk en omgeving. Dat kan eraan bijdragen dat incidenten worden voorkomen.

Reym heeft daarom de gedrags- en cultuurcampagne ‘Ik ben een Pro’ gelanceerd. Het doel is om de bewustwording op het gebied van veiligheid te verbeteren. Met de campagne wil Reym bestaande en toekomstige collega’s bewust maken van waar Reym en zijn medewerkers voor staan.

Respectvol
De kernwaarden professioneel, open & respectvol, zorgzaam en alert staan in de campagne centraal.



Een belangrijk aspect is het met elkaar spreken over veiligheid, elkaar aanspreken op gedrag en respectvol omgaan met collega’s en klanten. Iemand die zich daar bewust mee bezighoudt is Howard Eccles, senior uitvoerder bij Reym Amsterdam. Hij werkt aan projecten voor Sonneborn en Vopak en heeft zo’n 35 jaar werkervaring op dit gebied, waarbij hij sinds ongeveer een half jaar voor Reym werkt. Hij probeert vaak met name jongere collega’s met raad en daad terzijde te staan als dat verwacht of gevraagd wordt. “We doen vaak gevaarlijk werk en dan is het belangrijk om de juiste procedures te volgen”, zegt Eccles. “Ik geef mensen daarin soms advies als dat nodig is. Dit werk staat nooit stil, er zijn altijd verbeteringen mogelijk.”

Zorgzaam zijn, een van de kernwaarden, zit Eccles in het bloed als het gaat om contacten met klanten en collega’s. Daarnaast is hij aanjager van een goede werksfeer, erkent hij. “Het is belangrijk dat

het gezellig is onder collega's. Dat bevordert ook dat we goed omgaan met klanten en leveranciers."

Goede sfeer

Ook Manuela Lubbers, die sinds 2017 werkzaam is op de afdeling administratie van Reym Sittard, vindt gezelligheid en oog voor anderen hebben zeer belangrijk. Ze werkt met twee directe collega's bij de receptie en verricht administratieve werkzaamheden. Elke werkdag ziet ze kantoor-collega's en mensen uit de operationele klussen langskomen.

Open en respectvol met mensen omgaan beschouwt ze zelf als een normale gang van zaken, maar ze merkt wel dat dit wordt gewaardeerd door haar omgeving. "Ik maak vrij makkelijk contact met mensen. Even lachen of zwaaien doe ik vaak, dat maakt voor elkaar de werkdag net iets leuker. Mensen ervaren dat als prettig", vertelt ze. "Daarnaast is respectvol met elkaar omgaan iets waarmee ik ben opgevoed, en zo voed ik zelf ook weer mijn zoon op. Als jij respect hebt voor anderen, hebben ze dat ook voor jou. Dat probeer ik in mijn werk ook uit te dragen, bijvoorbeeld door anderen echt te zien."

Professioneel en alert

Een goede sfeer, elkaar durven en willen aanspreken, zijn belangrijke elementen, vindt Nick Koning, die sinds 2008 bij Reym Veendam werkt.

Essentieel vindt hij daarbij dat medewerkers zichzelf professioneel opstellen en zich alert gedragen. Hij begon als cleaner/chauffeur, werd vervolgens na 4,5 jaar voorman en is sinds twee jaar senior voorman. Koning houdt zich bezig met het coördineren van projecten. Het leuke aan zijn werk: "Elke dag maak je weer andere dingen mee. De werkzaamheden lopen uiteen, omdat je telkens weer met andere projecten bezig bent."

Naast die afwisseling spreekt het contact met collega's en klanten hem aan. Wat zijn collega's betreft, vindt Koning het van belang dat je van elkaar op aan kunt. "Alleen kom je niet zover, je moet het altijd samen doen. Ik werk met vier collega's en het is fijn als je weet wat je aan elkaar hebt." Koning heeft niet dagelijks contact met klanten, maar als die op bezoek komen, is het van belang dat ze zien wat er gebeurt en dat het werk goed verloopt.

Als het gaat om de kernwaarden professioneel en alert, komen die volgens Koning tot uiting in het correct omgaan met materialen, wederzijds respect naar collega's en klanten toe en afspraken maken en nakomen. "Het is belangrijk dat je op de werkvloer ook echt samen voor het doel gaat en dat iedereen zijn best doet. Er kan natuurlijk weleens iets fout gaan, maar de intentie is goed en daar gaat het om."

“Als jij respect hebt voor anderen, hebben ze dat ook voor jou.”

Manuela Lubbers
Administratie Reym Sittard



“Alleen kom je niet zover, je moet het altijd samen doen.”

Nick Koning
Senior voorman Reym Veendam



Leidinggevend op de werkvloer zijn zowel spreekbuis naar de klant als de motor in het motiveren en ondersteunen van werknemers. Wat maakt deze duizendpoten succesvol? Fred van Beusekom en Thecla Goossens geven hun visie.

'LEIDINGGEVENDE HEEFT NIEUWE UITDAGINGEN GEKREGEN'

Fred van Beusekom
Regiodirecteur Noordoost

Thecla Goossens is docent aan de Hanzehogeschool en doet (promotie)onderzoek naar leiderschap in organisaties. Ze schreef onder meer het boek *Leiderschap in ontwikkeling*. Fred van Beusekom is regiodirecteur Noordoost bij Reym. Hij werkt 38 jaar bij Reym, waarvan 30 jaar in een leidinggevende functie.

Welke eigenschappen moet een leider op de werkvloer hebben?

Van Beusekom: "Hij/zij moet dicht bij de medewerkers staan, empathisch vermogen hebben en spreekbuis zijn richting de klant. Daarnaast is het belangrijk dat hij/zij vakkennis heeft en communicatief vaardig is."

Goossens: "Dat je vakkennis noemt, is interessant. Jarenlang is in het bedrijfsleven gefocust op het opleiden van mensen die vooral goed konden managen, zonder dat ze specifieke vaktechnische ervaring hadden. Nu zie je weer meer waardering voor concrete vakkennis."

Bij Reym zijn de meewerkend voormannen de leiders op de werkvloer. Wat vraagt dat van hen?

Van Beusekom: "Tegenwoordig zijn dat vooral communicatieve en empathische vaardigheden. Meewerkend voormannen zijn altijd naar voren gekomen uit de beste vakmensen op de werkvloer, die een leidende rol op zich nemen als dat nodig is. Vanuit die rol kunnen ze groeien naar leidinggevende. Voorheen zag je dan dat de communicatieve vaardigheden soms achterbleven. Daar is veel aan gewerkt, want communicatie wordt steeds belangrijker. Hiërarchisch leidinggeven is niet meer aan de orde; je moet medewerkers kunnen motiveren en je inleven in hun situatie. Je moet tussen mensen staan, maar ook erboven."

Goossens: "Dat vraagt best veel van mensen. Wie wil en kan zo'n boegbeeld van de werkvloer zijn? Waar selecteren jullie op?"

Van Beusekom: "Niet iedereen kan en wil leidinggeven. Andersom komt het ook voor, dat iemand die zichzelf geschikt vindt, dat niet is. Het selectieproces is dat operationele mensen die het in zich hebben, kunnen doorgroeien naar meewerkend voorman als daar behoefte aan is. De uitvoerders en hoofden uitvoering beslissen daarover."

Hoe gaan medewerkers om met de meewerkend voorman?

Goossens: "Je kunt niet ontkennen dat er sprake is van een machtsverschil en dat schept afstand, bijvoorbeeld als een groepje medewerkers op de werkvloer stilvalt op het moment dat er een leidinggevende bij komt staan. Een leidinggevende kan een ondergeschikte beoordelen, maar andersom niet. Je kunt de afstand verkleinen door als leidinggevende transparant met medewerkers om te gaan, bijvoorbeeld door helder te maken hoe je mensen beoordeelt. Daarnaast kun je problemen tot een gezamenlijke uitdaging maken door ze aan iedereen op de werkvloer voor te leggen: de klant wil dit, maar kunnen wij dat als team ook leveren?"

Van Beusekom: "Bij Reym zien we dit soms ook. Om de communicatie wat los te weken, hebben we een leerprogramma opgezet voor de meewerkend voormannen. Het doel is dat ze hierdoor meer aandacht hebben voor andere kanten dan alleen het vaktechnische werk. Ze kunnen daarbij ook een beroep doen op een coach."

Staat het management van Reym dicht genoeg bij de medewerkers op de werkvloer?

Van Beusekom: "Er is een tijd een kloof geweest in de communicatie tussen management en de werkvloer. Ook tegen deze achtergrond zijn we gestart met de campagne "Ik ben een pro", waarbij we de kernwaarden van Reym communiceren. Zo weet iedereen waar we voor staan. En vanuit het management willen we zichtbaarder zijn op de werkvloer. Dat doen we onder meer met ontbijtsessies. Daar vragen we operationele medewerkers bijvoorbeeld naar oplossingen voor een betere veiligheid. Dan krijg je uiteindelijk een breed gedragen en geaccepteerde oplossing."

Goossens: "Van Barack Obama is bekend dat hij tijdens zijn presidentschap acht jaar lang elke dag tien brieven van burgers las. Dat deed hij om feeling met de maatschappij te houden. Daar doen deze ontbijtsessies mij aan denken, ze kunnen een mooie manier zijn om te horen wat er speelt. Het is daarbij wel essentieel dat het management goed luistert en niet zelf te veel aan het woord is. Andersom kan natuurlijk ook, dat een manager de medewerkers opzoekt en in de kantine het gesprek aangaat. Als mensen in een vertrouwde omgeving zijn, praten ze makkelijker."

Wat kan er bij Reym nog verbeteren als het om leiderschap gaat?

Van Beusekom: "De maatschappij is complexer geworden, daarop moeten we inspelen. Vroeger was er veelal een traditionele rolverdeling waarbij de man voor brood op de plank zorgde en de vrouw thuis was. Overwerken was veel gewoner. Nu zie je dat stellen allebei buitenshuis werken en werknemers vaker een beroep doen op ouder-



Leiderschap in ontwikkeling is een studieboek over leiderschap voor het hoger onderwijs.

schaps- of zorgverlof. Daardoor dreigt soms grotere druk te ontstaan op de laag oudere, of juist jongere werknemers. Voor een deel is de toemende automatisering een oplossing, je kunt hogedrukspuiten met joysticks bedienen, wat het werk fysiek minder belastend maakt. Maar dat er voor leidinggevend meer en andere uitdagingen liggen dan vroeger, is duidelijk."

Goossens: "Het is goed om je als bedrijf te richten op loopbaanbestendig werk. Dat je als 60-jarige ook aan het werk kunt blijven door nieuwe technische ontwikkelingen. Leidinggevend hebben daar ook een belangrijke rol in, door mensen te stimuleren te blijven leren en ontwikkelen."

Van Beusekom: "We willen het wat dat betreft zo goed mogelijk inrichten. Tegelijkertijd wijzen we erop dat het voor iedereen geven en nemen is. Want als het goed gaat met Reym, gaat het met ons allemaal goed. Om deze uitdagingen succesvol aan te gaan, is het vooral belangrijk dat we op alle posities in het bedrijf met elkaar in gesprek blijven."

"Van Obama is bekend dat hij elke dag tien brieven van burgers las om feeling te houden met de maatschappij."

Thecla Goossens
Docent aan de Hanzehogeschool en doet (promotie) onderzoek naar leiderschap in organisaties.

‘PERSONEEL MOET JE KOESTEREN’

Net als in veel andere bedrijfstakken is het voor Reym lastig om aan goed personeel te komen. Daarom zetten leidinggevend en hr-adviseurs alles op alles om nieuwe medewerkers te interesseren voor het vakgebied en zo goed mogelijk voor hun medewerkers te zorgen. Dat werpt zijn vruchten af.

Betrokkenheid
7,9

Loyaliteit
8,0

In 2018 ondervroeg Reym haar medewerkers naar hun loyaliteit en betrokkenheid bij het bedrijf.

In de industriële reinigingsmarkt waarin Reym opereert, bieden zo’n 100-150 bedrijven werk aan ruim drieduizend werknemers. Zij vissen allemaal in dezelfde vijver voor cleaners en machinisten. Die droogt op. Exacte cijfers zijn er niet, maar op banensites als vacatures.nl en indeed.nl staan begin november 100-200 vacatures voor industrieel reinigers. “Bedrijven zijn schreeuwend op zoek naar personeel”, vertelt Johan Suiker van brancheorganisatie Orsima. “Ze moeten zich in alle bochten wringen om hun opdrachten uit te voeren. Eventueel met uitzendkrachten, maar bij veel concerns kom je niet aan de slag als je niet goed opgeleid bent en bepaalde certificaten bezit.”

Dat het moeilijk is, ervaart ook Harry Bongers, hoofd uitvoering bij Reym Rotterdam. “De arbeidsmarkt is heel krap door de economische groei, zeker hier in de Rotterdamse haven. Mensen hebben de keus. Dat was een paar jaar geleden wel anders.” Bongers bespreekt daarom wekelijks met hr-adviseur Freek van den Berg hoe het gaat en wat ze kunnen doen om Reym nog aantrekkelijker te maken voor de arbeidsmarkt. “Daar gaat veel tijd in zitten, maar personeel moet je koesteren.”

Traject van jaren

Reym heeft vooral behoefte aan cleaners en machinisten. Machinisten met alle benodigde certificaten zijn nauwelijks te vinden. Zij moeten al gauw over tien-twaalf certificaten beschikken, die deels zeer specifiek zijn. Bij de werving mikt Reym daarom vooral op cleaners. Zij worden opgeleid tot

gecertificeerde cleaners en zo mogelijk tot machinisten of zelfs voorman. Zo hebben inmiddels al meerdere medewerkers hun groot rijbewijs behaald. “Dat is een traject van jaren”, weet Bongers. “HR biedt daarbij volledige begeleiding. Het geeft veel energie als je ziet hoe mensen zonder diploma zich ontwikkelen.”

Naast ervaren vakmensen neemt Reym ook vooral jonge mensen aan. Het is de bedoeling dat ze jarenlang, het liefst tot hun pensioen, bij Reym blijven werken. Bongers en Van den Berg gaan met hun verhaal ook langs scholen, zoals de havenvakschool STC, die logistiek medewerkers opleidt. Dat werkt: “We hebben onlangs twee mensen in vaste dienst genomen.” Ook via Aldiver en het STL, werft Reym scholieren voor een leer-werktraject. “We leren ze het vak in de hoop dat ze straks kiezen voor Reym.” Daarnaast zet Reym social media en video’s in die jongeren aanspreken. Het belangrijkste is mond-tot-mond-reclame. “We vragen onze medewerkers of ze familie of kennissen hebben die interesse hebben. We geven een wervingspremie als ze iemand aandragen en degene die we aannemen, krijgt ook een bonus.” Deze aanpak is behoorlijk succesvol.

“In de industriële reinigingsmarkt vissen zo’n 100-150 bedrijven in dezelfde vijver van zo’n drieduizend werknemers.”

Het werk moet je liggen. “Je moet willen aanpakken en het fysiek aankunnen”, vertelt Bongers. “We zijn een dienstverlenend bedrijf en vragen veel van medewerkers om klanten tevreden te stellen. Het is een dynamisch beroep, je werkt buiten en de werktijden zijn onregelmatig.” Daar staat wel wat tegenover: een goed salaris, baangarantie, een opleidingstraject, doorgroei mogelijkheden en veel aandacht voor veiligheid en gezondheid.



Harry Bongers (links)
Hoofd uitvoering Reym Rotterdam

Freek van den Berg (rechts)
HR-adviseur Reym

En een goede werksfeer. “We staan klaar voor onze mensen. Ze kunnen zo binnenlopen als hen iets niet bevalt of als ze willen doorgroeien. De kameraadschap is groot: als je een mindere dag hebt, neemt je maat het over.”

Duurzaam inzetbaar

Om oudere werknemers vitaal en gezond te houden is Reym enige tijd geleden gestart met het vitaliteitsprogramma ReymFit. Ook overweegt het bedrijf mee te doen met het project ‘Jouw werk is topsport’ van Orsima. Medewerkers leren bijvoorbeeld hoe ze het beste kunnen tillen en verslepen. Er is ook veel aandacht voor voeding, hoe ze hun fysieke conditie op peil kunnen houden en de

“Je moet willen aanpakken en het fysiek aankunnen.”

balans tussen werk en privé kunnen bewaken. Reym investeert bovendien in nieuwe machines om het werk lichter te maken. Het verloop valt dankzij al die zorg erg mee, aldus Bongers. De vergrijzing

vormt echter wel een probleem. “We hebben dat al jaren geleden onderkend. Binnen nu en zes jaar gaan veertig ervaren vakmensen met pensioen. Om dit verloop op te vangen nemen we ook jonge jongens aan. Ervaren medewerkers kunnen hun kennis dan nog overdragen, want het kost een paar jaar voordat je dit specialistische werk onder de knie hebt.”

Trots

Cleaners en machinisten zijn trots op hun werk. “Je zorgt dat andere bedrijven weer kunnen werken”, verklaart Suiker. “Je bent verantwoordelijk om veilig te werken en goed werk af te leveren. Opdrachtgevers stellen natuurlijk hoge eisen aan de kwaliteit van het werk. Dat leer je niet op een achternamiddag. Tegelijkertijd heb je veel vrijheid en moet je ter plekke creatieve oplossingen bedenken.” Dat het vakmanschap is, kan volgens Suiker niet vaak genoeg gezegd worden. “Je werkt met geavanceerd equipment waar je goed mee om moet gaan. Als bedrijven dat meer benadrukken, spreken ze wellicht een nieuwe groep werknemers aan. Je kunt er een hele leuke job aan hebben. Je bent tenslotte wel dé specialist.”

NON-MAN ENTRY TECHNIEK

Eenvoudig was het niet: het reinigen van een opslag-tank van Sabic met flinke vastgekoekte vervuiling. Maar dankzij de gekozen ‘non-man entry’-techniek hoefden de betrokken Reym-professionals zelf minder vaak de tank in.

Eens in de zestien jaar moeten petrochemische bedrijven zoals Sabic hun opslagtanks inspecteren en reinigen, zo schrijft de Nederlandse overheid voor. De lastigste op de Sabic-locatie in Geleen was een tank van 5.000 kubieke meter met carbon black oil, vindt projectmanager maintenance Marc Bremmers van Sabic. “Deze substantie zat vastgekoekt op de bodem van de tank, dat maakte het enorm moeilijk om hem schoon te krijgen.” Carbon black oil wordt onder meer gebruikt als vulmiddel in rubber voor banden.

“In het verleden moesten we met een bulldozer de tank in om te reinigen.”

Namens Reym, de vaste reinigingspartner van Sabic, koos projectleider Jaap Giesen ervoor om deze klus uit te voeren met de ‘non-man



Scanjet
Programmeerbare tankwaskop met een pneumatische beweegbare lans die bovenop de tank wordt geplaatst.



Mangat kanon
Met camera en verlichting uitgerust reinigingskanon dat op de zijkant van de tank wordt geplaatst.

entry’-techniek. “In het verleden werden dit soort opslagtanks gereinigd door een gat in de tank te maken en vervolgens met een bulldozer erin te rijden om te reinigen”, legt hij uit. “Dat vonden Sabic en wij niet meer van deze tijd. Dankzij ‘non-man entry’ hoeven onze medewerkers zo min mogelijk de tank in.”

Reiniging op drie manieren
De gekozen techniek werd op de boven-, zij- en onderkant van de tank toegepast. Als eerste werd een met lucht aangedreven jetcijpistool boven op de tank geplaatst. Dat spoot onder druk en in apart ingestelde hoeken een oplossing van verwarmd water met 10 procent schoonmaakmiddel in de tank. Daarna gebeurde ditzelfde met een op afstand bestuurd reinigingskanon op de zijkant van de tank. Gedurende het gehele project heeft Reym gebruikgemaakt van het rondpompsysteem, een bestaand leidingsysteem dat Sabic op de bodem van de tank heeft geïnstalleerd om de carbon black oil vloeibaar te houden. Ook hierin heeft Reym de reinigungsoplossing gespoten om de tankbodem te reinigen.

Op deze drie manieren verwijderde Reym het grootste deel van de vervuiling: van de in totaal 300 kubieke meter vastgekoekte carbon black oil bleef 60 kubieke meter over. Om deze laatste verontreiniging te verwijderen gingen enkele Reym-professionals in vitonpakken met een

300
kubieke meter vastgekoekte carbon black oil

hogedrukspuit de tank in. Bij het lossputten van de carbon black oil kwamen stikstofemissies vrij, die de joint venture Reym HMTV direct uit de tank zoog.

240
kubieke meter op afstand verwijderd

Een camera met een lamp op het reinigingskanon gaf Giesen een beeld van de vervuiling in de tank. “Inmiddels beschikt ook de jet boven op de tank over een camera met een lamp, maar voor dit project bij Sabic konden we de vergunning hiervoor niet op tijd geregeld krijgen.” Daarnaast werden monsters bij de slang van het rondpompsysteem genomen om de mate van afvoer van de vervuiling in de gaten te houden. De losgespoten carbon black oil werd gepompt naar twee vacuümtankwagens, die continu op en neer reden tussen de Sabic-vestiging in Geleen en ATM in Moerdijk waar de carbon black oil verder werd behandeld.

Kennispartner
De reiniging heeft een kleine zes weken geduurd. “Tijdens de overleggen, die dagelijks meerdere keren plaatsvonden, hield Reym ons goed op de hoogte over de voortgang”, vindt Bremmers. “De veiligheid was voor ons het belangrijkste. Met de gekozen techniek heeft Reym zich bewezen als kennispartner op reinigungsgebied.” Na deze reiniging heeft Sabic beschadigingen aan de tank gerepareerd om hem hierna weer als opslaglocatie voor carbon black oil te gebruiken.

STEVIG DOORTRAPPEN VOOR KWF KANKERBESTRIJDING

Op 13 oktober 2018 fietsten zo'n veertig collega's van Reym en ATM 125 kilometer voor KWF Kankerbestrijding. In de duinen van Noord-Holland trapten zij samen 6.000 euro bij elkaar. Het initiatief om samen op de fiets te stappen voor het goede doel, kwam van een aantal medewerkers. Zij willen hiermee hun collega's die met deze ernstige ziekte geconfronteerd worden, een hart onder de riem steken.

De cheque met het ingezamelde geldbedrag is symbolisch overgedragen aan Marion de Bake van KWF. Het goede doel heeft daarop laten weten heel dankbaar te zijn dat er via dit mooie initiatief 6.000 euro bij elkaar is gefietst voor KWF Kankerbestrijding. Een wereld zonder kanker komt hiermee weer een stapje dichterbij.





1953

Marginus Reijm start Reijm N.V. Tanktransporten op een bovenhuis in de Korhaanstraat Rotterdam-Zuid. Grootste klant is de Nederlandse Aardolie Maatschappij.



1966

De NAM begint met gaswinning in het noorden van het land en Marginus Reijm speelt hier op in door de NAM naar het noorden te volgen. Hij opent een vestiging in Zuidbroek.



1975

De activiteit Tanktransport wordt uitgebreid met industrieel reinigen.

1976

Alle aandelen van Reijm worden verkocht aan de Royal Nedlloyd Groep. De naam verandert in Reijm Charters.

Reijm wordt Reym

1980

De reinigings- en transportwerkzaamheden worden gescheiden. Het hoofdkantoor en de transportactiviteit verhuizen naar een nieuw pand in Veendam.



1986

De offshore activiteiten breiden uit. Reym opent hiervoor een vestiging in Beverwijk.

1992

Reym wordt verkocht door Nedlloyd aan Waste Management Nederland (VMN), een Amerikaanse organisatie op het gebied van reiniging en verwerking van afval.



2001

Waste Management Nederland, waaronder ook Reym, wordt aan de Britse onderneming Shanks plc. verkocht.



2007

Shanks Nederland wordt onderverdeeld in twee divisies. Samen met ATM vormt Reym de divisie Hazardous Waste. Deze samenwerking vormt de basis van het Total Care Concept.

2014

Oprichting ReymHMT. Een joint venture ten behoeve van emissiebeperking

2006

Samen met Mourik en Van Gansewinkel wordt het consortium Induserve opgericht. Zij vormen samen één aanspreekpunt voor Shell.

Reym opent een vestiging in Schneiderkrug, Duitsland

2017

De fusie tussen Shanks en Van Gansewinkel leidt tot Renewi. Reym heeft nu 750 medewerkers verdeeld over 11 vestigingen met een hoofdkantoor in Amersfoort.



AFREKEN- CULTUUR NEKT INNOVATIE

Door in een keten strategisch met partners samen te werken aan innovatie, kunnen bedrijven slimmer, duurzamer of bijvoorbeeld veiliger werken. Hoogleraar supply chain management Jack van der Veen ziet echter dat een afrekencultuur, een focus op prijs en het wijdverspreide kortetermijndenken bedrijven hierbij vaak in de weg zitten. “Wantrouwen is een groot probleem als je echt wilt samenwerken.”



Al jaren doet prof. dr. Jack van der Veen onderzoek naar samenwerking tussen bedrijven in ketens. En hij geeft direct toe: strategisch samenwerken is nog niet zo eenvoudig. Eén van de belangrijkste problemen is dat veel bedrijven hun strategie niet op orde hebben. Dat verbaast hem niet. “Ik vraag mijn studenten weleens wat het doel is van een bedrijf. Het zal een beetje het Nyenrode-publiek zijn, maar 90 procent zegt: geld verdienen. Daar gaat het al mis met ketensamenwerking. Als we er allemaal primair zitten om op korte termijn geld te verdienen, ontstaat er niet direct een win-winsituatie en die heb je wel nodig.”

Waar bedrijven volgens Van der Veen naartoe moeten, is dat ze samen op de lange termijn de goede dingen willen doen: hun werk duurzamer, veiliger of bijvoorbeeld leuker maken. “Doelen op dat gebied kunnen partijen binden. En natuurlijk, geld verdienen hoort er ook bij als je samenwerkt, anders raak je elkaar kwijt. Maar het begint toch

“Driekwart van de geslaagde innovaties komt voort uit sociale innovatie, slechts een kwart uit technologische innovatie.”

met strategische doelen. Als een bedrijf die doelen voor zichzelf helder heeft, kan het op zoek naar partners die ook aan die doelen willen en kunnen bijdragen.”

Tenderen

Tijdens die zoektocht gaat het ook nogal eens fout, weet Van der Veen. “Werk dat voor een bedrijf niet van strategisch belang is en vrij eenvoudig is uit te voeren kan prima via een tender in de markt worden gezet”, zegt de hoogleraar. “Maar het is een groot misverstand dat tenderen een goede manier is om de meest innovatieve partner te

vinden. Als een bedrijf voortdurend tendert, kunnen partners helemaal niet meer innoveren, want daar is dan helemaal geen geld voor. Ik zie het in de bouwbranche waar 3 procent marge een wereldprestatie is en in de logistiek waar de marge nauwelijks 2 procent is. Daar wordt amper geïnno-veerd.”

Ook kortlopende contracten zitten samenwerking in de weg. Van der Veen: “Bedrijven trekken zich op hun eigen terrein terug als er steeds maar weer gewerkt wordt met kortlopende contracten. Ze doen op dat terrein in het beste geval hun best, maar ze investeren niet in relaties, of in de belan-gen van de partner. Innovaties blijven dan uit. Als ze door deze partner steeds verder onder druk worden gezet, dreigt bovendien de zoge-noemde moral hazard. Contracten zijn dan niet langer kaders, maar worden de letter van de wet. Contractpartijen gaan de randjes opzoeken en waar het even kan, gaan ze er overheen. Gevolg is dat de opdrachtgever in kwestie heel veel geld moet steken in controle van de opdrachtnemer. Zonde. Een bekende Lean-slogan luidt niet voor niets: If you focus on cost, you drive out quality. If you focus on quality, you drive out cost.

Wantrouwen

In de praktijk ziet Van der Veen dat veel relaties tussen bedrijven gebaseerd zijn op wantrouwen in de relatie opdrachtgever-opdrachtnemer. “Een bedrijf weet niks van industrieel reinigen en besteedt dat werk uit aan een bedrijf dat hier alles van weet”, geeft van der Veen een voorbeeld. “Het gekke is alleen dat het bedrijf dat niets van industrieel reinigen weet, het bedrijf dat er alles van weet gaat controleren. Dit soort relaties worden gebouwd op wantrouwen. Mijn overtuiging is dat strategische partners elkaar juist het vertrou-wen moeten geven. Kies voor een partner die jou als bedrijf kan uitleggen hoe je betere resultaten krijgt.” Verder vindt Van der Veen dat samen-werkende partijen moeten zorgen voor een cultuur



waarin mensen fouten kunnen toegeven. “In een afrekencultuur worden fouten nu vaak onder het tapijt geveegd, terwijl bedrijven er ook van kunnen leren. Gaat het bijvoorbeeld over veiligheid in een keten, dan kunnen ongelukken worden voorkomen als mensen fouten maar durven toe te geven. Leiders spelen daar een belangrijke rol in.”

Paradigmashift

Van der Veen pleit voor een complete paradigma-shift om tot betere samenwerkingen te komen. “In Nederland zeggen we vaak: de slager moet niet zijn eigen vlees keuren. Nou, dat moet juist wel. De slager weet meer van vlees dan zijn klant. En natuurlijk is hij een professional die het gewoon goed wil doen. Daar hoort dan natuurlijk ook bij dat hij compleet transparant is over hoe hij zijn vlees keurt en dat hij openstaat voor alle vormen van feedback, immers daarvan wordt hij alleen maar beter. Echte samenwerking betekent dat je niet denkt zoals de klassieke opdrachtgever en opdrachtnemer met ieder een eigen belang, maar dat je partners wordt met een gedeeld belang.” Driekwart van de geslaagde innovaties komt voort uit sociale innovatie (samenwerking vanuit de hele keten), slechts een kwart uit technologi-sche innovatie, weet Van der Veen. Genoeg reden dus om te investeren in strategische samen-werkingen. Maar bedrijven moeten ook niet vergeten dat samenwerken voor hogere doelen (zoals duurzaamheid) hun mensen kan motiveren, besluit de hoogleraar. “Voor puur een economisch belang komen steeds minder jonge mensen hun bed uit.”

Jack van der Veen

Prof. dr. Jack van der Veen (59) is als hoogleraar verbonden aan Nyenrode Business Universiteit en sinds 2013 houder van de evofenedex-leerstoel Supply Chain Management. Zijn onderzoeksinteresse bevindt zich op het gebied van Operations Research, Operations & Logistiek Management, Lean en Supply Chain Management. In zijn werk staan implementatie-vraagstukken bij ketensamenwerking centraal.

Voor Reym is veiligheid topprioriteit, zeker bij het reinigen van tubings die zijn vervuild met licht stralend radioactieve scaling. Met een TLX-kruipslangmachine staat de operator altijd buiten de line of fire.

TUBINGS GEREINIGD VAN RADIOACTIEVE SCALING

Op offshore productieplatformen gebruiken olie- en gasbedrijven productiepijpen om gas diep uit de aardbodem te halen. Bij de winning van dit aardgas kan ook licht stralend radioactieve scaling (NORM) meekomen. Deze scaling zet zich vast in de zo'n 12 meter lange binnenpijp, de tubing. Voordat de productiepijpen na gebruik bij het schroot mogen, moeten ze eerst volledig NORM-vrij zijn.

In Beverwijk gebruikt Reym een TLX-kruipslangmachine om de tubings van ongeveer vierhonderd productiepijpen van dit project schoon te spuiten. De operator bedient, en stuurt water onder een hoge druk van 2.500 bar de tubing in. Dit doet hij van een afstand met een joystick, zodat hij ruim buiten de line of fire staat.

Door de hoge waterdruk laat de NORM-aanslag los, waarna de scaling uit de tubing wordt gezogen. Speciale doppen op de voor- en achterkant van de pijp zorgen ervoor dat vervuild water niet uit de tubing kan lekken en dat vervuild aerosolen niet kunnen ontsnappen. Voor de zekerheid staat de opstelling in een lekbak.

“Met een joystick wordt water onder een hoge druk van 2.500 bar buiten de line of fire bediend.”

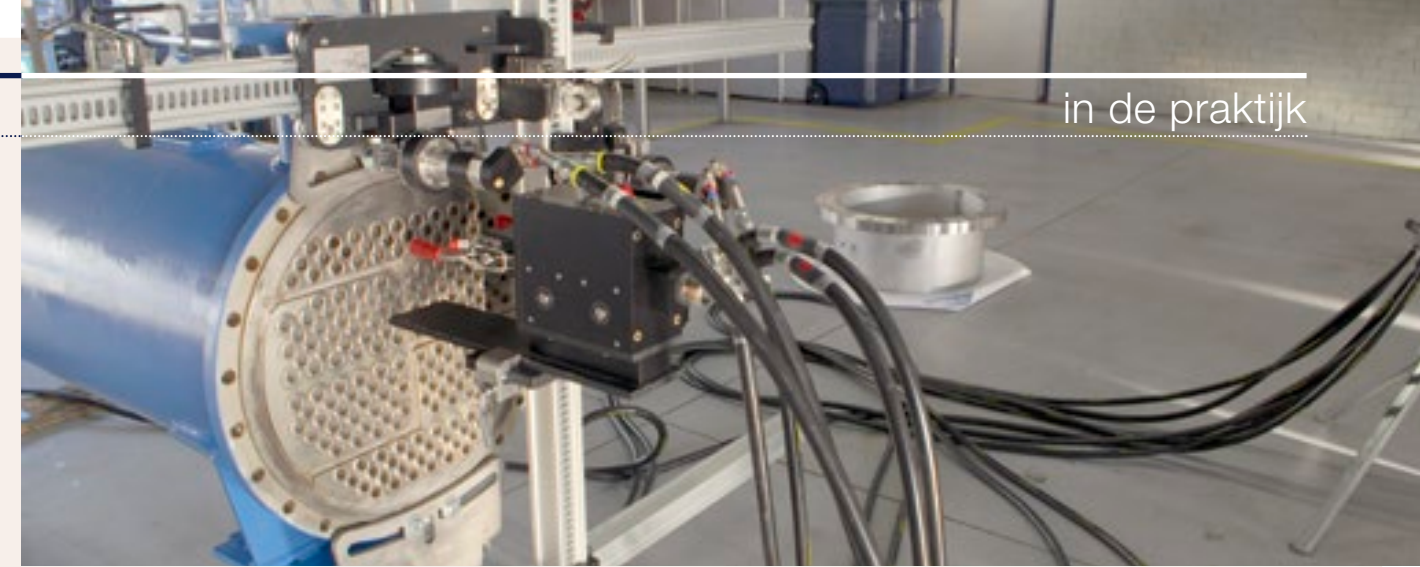
Als de operator de spuitplaats verlaat, wordt hij gecontroleerd op aanwezigheid van radioactieve straling. Mocht het nodig zijn, dan wordt zijn uitrusting extra gereinigd voordat hij het terrein

400
pijpen

12
meter lang

verlaat. Ook het afvalwater is gefilterd en getest. Een groot deel heeft Reym intern verwerkt, het filterresidu ging naar een erkend verwerker.

Het vakmanschap is om op de juiste snelheid de TLX-kruipslangmachine de scaling te laten verwijderen. Iedere tubing ondergaat na reiniging een trapsgewijze controle. Bij dit specifieke project kwam de meeste NORM-aanslag de eerste keer los. Na metingen door een stralingsdeskundige bleek dat maar bij enkele tubings het toch wat lastiger was de harde aanslag uit de binnenpijp te verwijderen. Na een tweede keer schoonspuiten met de TLX-kruipslangmachine werden ook deze tubings schoon.



Door samen te werken heeft Reym de veiligheid aanzienlijk opgevoerd bij het reinigen van warmtewisselaars van voedingsmiddelenbedrijf Bunge Loders Croklaan. Met de semiautomatische oplossing staat de operator nu buiten de line of fire.

GEZAMENLIJKE INNOVATIE ZORGT VOOR MAXIMALISERING VAN VEILIGHEID

Bunge Loders Croklaan is een vooraanstaand producent en toeleverancier van plantaardige oliën en vetten voor diverse voedingsmiddelen. Deze oliën en vetten zorgen voor hardnekkige vetigheid en vervuiling in de bundels van de warmtewisselaars.

Boven op de bundels zitten koppen, die niet verwijderd konden worden. Vanwege de beschikbare ruimte van slechts 20 centimeter kan daar namelijk geen kraan bij. Daarom konden de bundels alleen handmatig worden gereinigd. Het nadeel van deze manier van reinigen is dat de reiniger de slang enorm moet buigen om in de bundel te laten komen. Daarnaast zorgt handmatige reiniging niet voor een veilige situatie vanwege de warmte- en stoomontwikkeling.

Door samen te werken met industrieel servicebedrijf Salotech en Bunge Loders Croklaan heeft Reym toch voor een veilige situatie kunnen zorgen. Salotech ontwikkelde en bouwde een rollerbaan

om de koppen van de bundels weg te rollen. Daarna kon Reym een XY-frame op de bundels plaatsen om met zijn zelfontwikkelde kruipslangmachine Evolvere de bundels te reinigen. Het voordeel van de Evolvere is dat de reiniging semiautomatisch plaatsvindt: de operator bedient de machine met een joystick op een veilige afstand, uit de line of fire. Dit komt overeen met de voorkeur van de Stichting Industriële Reiniging (SIR), die adviseert om zo veel mogelijk gebruik te maken van automatische reinigungsapparatuur.

Dankzij de samenwerking zijn de bundels van de warmtewisselaar weer schoon. Reym en Bunge Loders Croklaan zijn tevreden over het resultaat en kijken naar verdere verbeteringen. Zo kan de vetigheid uit de warmtewisselaarbundels op de hogedrukslang komen, die door dit vet kan gaan slippen in de Evolvere. Een wasinstallatie kan dit verhelpen door de hogedrukslang te reinigen, zodra deze uit een van de bundels komt.

STERK VERVUILDE BUNDELS SCHOON DANKZIJ REINIGINGSSTRAAT

Dankzij de reinigungsstraat in het Total Care Centre kan Reym extra reinigungsactiviteiten aanbieden. In deze straat werden de sterk vervuilde warmtewisselaarbundels van AnQore wél goed schoon.

De bundels van de zuiveringskolommen van AnQore, producent en leverancier van chemische producten, waren zodanig vervuild met harde polymeren dat zelfs een spuitrobot ze niet meer goed schoon kon krijgen. Normaal gesproken worden de bundels na 150 dagen uitgebouwd en schoongespoten, maar door de opgebouwde vervuiling was bij AnQore deze periode gedaald tot zeventig en soms zelfs vijftig dagen.

Vanuit AnQore is de vraag bij Sitech Sourcing neergelegd om op zoek te gaan naar de beste reinigungsoplossing. Sitech heeft in deze voor AnQore het hele Sourcing traject begeleid. Resultaat van dit traject is dat de keuze uiteindelijk op Reym is gevallen omdat deze het beste totaalpakket aangeboden had. De reinigungsstraat in Rotterdam met ultrasoon reiniger bood voor de vervuiling de beste oplossing. Reym beschikt nu zo'n twee jaar over deze straat en kan hiermee specialistische reinigungs-activiteiten aanbieden. De bundels werden vervoerd van het Limburgse Chemelot-terrein, waar AnQore gevestigd is, naar het Total Care Centre in Rotterdam. Daar werden ze met een boven-loopkraan in de ultrasoon unit gelegd. In overleg met AnQore bevat

de unit een reinigungs-vloeistof met een hoog geconcentreerde loogoplossing om de polymeren los te krijgen. Hiervoor gebruikt Reym ultrasone geluidsgolven, die afwisselend hoge en lage druk veroorzaken. Ook beschikt de ultrasoon unit over een rollerbank om de bundels lichtjes heen en weer te rollen en zo de reinigung te bespoedigen.

Na een aantal uur in de ultrasoon unit moest de vervuiling met een hogedrukspuit uit de bundels worden gespoten. De harde polymeren zitten namelijk aan de binnenkant van de bundels: onder invloed van de loogoplossing wordt de vervuiling week, maar loopt deze er niet zomaar uit. Vanwege de vervuiling moest Reym hier nog flink op werken, maar het resultaat mag er wezen: de bundels zijn nu zo schoon dat ze ruim anderhalf maal zo lang in bedrijf zijn dan gemiddeld ervoor. Voor AnQore is het pluspunt van extern reinigen dat kans op blootstelling aan de producten voor de productiemedewerkers en contractors veel lager is. Daarom heeft het bedrijf ervoor gekozen dat deze manier van reinigen van warmtewisselaarbundels de nieuwe standaard is bij de volgende grote onderhoudsstop.

ReymTime is een uitgave van Reym B.V. voor klanten en relaties.

Redactie:
Henk Strijbos
Jeanine van Klaveren
Ron Grobecker
Nick Kappen
Michèle Kukler

Teksten:
Noordhoek Media & Management

Fotografie:
Marco Hofsté

Ontwerp:
No Panic Communicatiemakers

Drukwerk:
Klomp Offsetdrukkers



Part of Renewi

Hoofdkantoor:
Postbus 1545, 3800 BM Amersfoort
Computerweg 12d, 3821 AB Amersfoort
Tel.: 033 - 455 88 90 • Fax: 033 - 456 25 81
amersfoort@reym.nl
www.reym.nl

 Reym B.V.  @reymgroep  ReymGroep

