

Metaalcontact

Driemaandelijks ledenblad van Vlamef



Geachte Collega,

Welkom bij een nieuwe editie van Metaalcontact, uw bron van informatie en inspiratie binnen de metaalsector. In deze uitgave richten we de schijnwerpers op de uitdagingen die kleine en middelgrote bedrijven ondervinden bij het vinden van geschikte medewerkers. Onze KMO's spelen een cruciale rol als toeleveranciers aan grote, bekende bedrijven en vormen het kloppende hart van de industrie. Toch blijven ze vaak in de schaduw blijven staan, wat het moeilijk maakt om gekwalificeerd personeel aan te trekken - het ware kapitaal van onze ondernemingen.

Het gebrek aan naamsbekendheid maakt het voor deze bedrijven moeilijk om zich te onderscheiden op de arbeidsmarkt. Terwijl ze essentiële componenten en onderdelen leveren die de basis vormen van talloze eindproducten, blijft hun bijdrage vaak onzichtbaar. Dit voorwoord is een eerbetoon aan die onzichtbare kracht en een oproep aan jonge talenten en ervaren vakmensen om deze verborgen parels te ontdekken.

Kunnen we strategieën en successen delen van bedrijven die erin geslaagd zijn hun positie te versterken? Kunnen we praktische tips bieden voor het verbeteren van de zichtbaarheid en aantrekkingskracht van uw bedrijf? We zijn er van overtuigd dat we samen de uitdagingen kunnen overwinnen en zorgen voor een bloeiende toekomst voor al onze bedrijven. Laten we de kracht van samenwerking en innovatie benutten om ons volle potentieel te realiseren. Met deze opdracht gaan we er in het najaar weer tegenaan. Alle ideeën zijn welkom!

Op sociaal vlak is er nieuws: op 1 juli 2024 zijn de lonen van PC 111 en 209 geïndexeerd met 3,34%. Daarnaast bespreken we in deze editie van Metaalcontact de problematiek van de regularisatie van bijdragen voor de tweede pensioenpijler voor de bedienden. Ook hier kan een groepering van vragen leiden tot kostenbesparingen.

Tenslotte gaan we dieper in op de reacties van de beurs Advanced Manufacturing, de beurs die doorging in mei in Antwerpen. We laten onze leden aan het woord

Veel leesplezier en prettige zomervakantie toegewenst!

Met collegiale groeten,



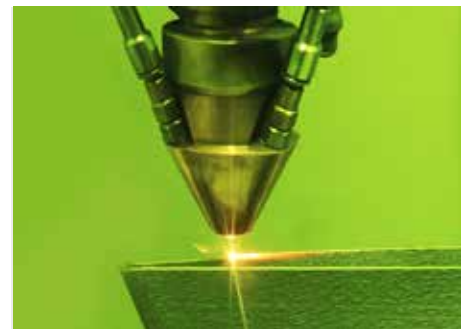
Johan Van Bosch
Algemeen Secretaris
E-mail: johan@vlamef.be



John Spronck
Voorzitter

VLAMEF PARTNERS



IN DIT NUMMER

• Voorwoord	1
• Elektronisch factureren	2
• Op 1 juli breidt de inhoudingsplicht uit	3
• Preventie en Bescherming op het Werk	4
• Pensioen voor bedienden	5
• Hoe tevreden zijn je medewerkers?	8
• Eerlijke concurrentie in de metaalsector	10
• Steeds meer metaalondernemers stoppen vrijwillig	11
• Advanced manufacturing trok ruim 4000 bezoekers	12
• Don Bosco Helchteren wint Steelwarriorswedstrijd	13
• Derde generatie bij werkhuizen Van Den Bossche	14
• Stromar mikt op schaalvergroting	15
• Stubbe metaalbewerking investeert in freesbank	17
• Jaegerson automatiseert	18
• België is nummer 1 in recyclage van kunststoffen	19
• Robojob presenteert fabriek van de toekomst	20

ELEKTRONISCH FACTUREREN

E-invoicing wordt de norm voor b2b-transacties vanaf 1 januari 2026.

Dit artikel geeft u alle nuttige en relevante informatie.

1. Wat is elektronische facturatie of e-invoicing?

Spreekt men over elektronisch factureren, of e-invoicing, dan hebben we het niet over facturen die u via e-mail in pdf aan uw klanten bezorgt. Ook al hebben die hun nut bewezen, ze bieden niet alle voordelen van e-facturen. Een e-factuur is een factuur in het xml-bestandstype en het gestructureerde UBL-formaat. Dat klinkt technisch, maar het belangrijkste is dat dit type bestanden automatisch door de meeste boekhoudpakketten herkend en verwerkt worden met minimale manuele inbreng. En dat biedt tal van voordelen.

2. Wat zijn de voordelen van e-facturen?

- Facturen maken en versturen gaat razendsnel
- E-facturatie is 75% goedkoper dan factureren op papier
- Elektronische facturen worden sneller betaald
- Menselijke fouten zijn uitgesloten

- In- en uitgaande facturen worden onmiddellijk na ontvangst of verzending ingeboekt, waardoor uw boekhoudkundige cijfers altijd actueel zijn. Uw boekhouding wordt dus een bruikbaar instrument om de financiële gezondheid van uw onderneming te meten.

3. Wat zegt de wet vandaag over e-invoicing?

EU-wetgeving

De Europese Commissie maakt werk van een wetsvoorstel, VAT in the Digital Age (ViDA), dat e-invoicing voor b2b-transacties verplicht. De vooropgestelde timing ziet er als volgt uit:

- Tegen 2024 mogen Europese lidstaten e-invoicing verplichten, zonder toestemming van het Europese parlement. Polen en Italië doen dit vandaag al.
- Tegen 2028 moet e-invoicing de norm zijn binnen de EU. Daarnaast zal ook digitale rapportering van transactionele data vereist zijn.

België

De Belgische overheid verplicht gestructureerde elektronische facturen bij alle transacties tussen ondernemingen vanaf 1 januari 2026. Daarvoor zal het Peppol-netwerk gebruikt worden. Dat is de internationale standaard voor het verzenden, ontvangen en verwerken van elektronische facturen.

De verwachte impact is groot, want 60% van de facturen in België wordt vandaag verzonden via e-mail. Zo'n 25% van de facturen heeft al een gestructureerd formaat.

4. Wat heb ik nodig om elektronisch te factureren?

De kans is groot dat u vandaag al over de juiste tools beschikt om elektronisch te factureren.

Dit hebt u nodig:

- ERP-pakket of facturatietool
Om een factuur in ubl- of xml-formaat aan te maken (bijvoorbeeld Adsolut Kmo-beheer)
- Toegang tot het PEPPOL-netwerk
Peppol is de internationale standaard voor het verzenden, ontvangen en verwerken van elektronische facturen. Het versturen en ontvangen zelf doet u via een access point.
- Documentverwerkingstool
Om uw facturen in te lezen én te verwerken in de boekhouding.

5. Hoe kan ik me voorbereiden op e-invoicing?

Wacht niet tot 1 januari om over te schakelen op e-invoicing. Experts raden aan om nu alvast te starten met de implementatie van het Peppol-formaat. Deze standaard voor digitale facturatie is Europees, maar ook wereldwijd in gebruik.

Digitaal werkt het best als het van twee kanten komt. Met andere woorden: uw leveranciers moeten mee willen. Ontvangt u van hen nog stevast facturen op papier? Of in pdf via e-mail? Vraag hen u in de toekomst ook een xml-factuur te bezorgen.



OP 1 JULI BREIDT DE INHOUDINGSPLICHT UIT

Vanaf 1 juli 2024 breidt de inhoudingsplicht uit. Naast de bestaande inhoudingsplicht voor fiscale schulden en RSZ-schulden, komt er ook een inhoudingsplicht voor onbetaalde sociale bijdragen van zelfstandige (onder)aannemers. Maar wat houdt deze inhoudingsplicht voor jou in als ondernemer? En welke stappen moet je ondernemen om hiermee in orde te zijn?

Wat betekent inhoudingsplicht?

Ben jij een opdrachtgever of (onder)aannemer die activiteiten uitvoert (of laat uitvoeren) in onroerende staat, zoals bouwactiviteiten of schoonmaken? Of doe je een beroep op een (onder)aannemer in de vleessector of de sector van de bewakings- en/of toezichtdiensten? Dan zal jij altijd, voor het betalen van je facturen, moeten nagaan of je (onder)aannemers fiscale en/of sociale schulden hebben. Wanneer er schulden zijn, zal je namelijk niet de hele factuur mogen betalen. Je zal dan een deel van het bedrag moeten inhouden en rechtstreeks doorstorten naar de overheid. Dit wordt ook wel inhoudingsplicht genoemd. Ter verduidelijking: een opdrachtgever is iedereen die de opdracht geeft om tegen een prijs werken uit te voeren of te laten uitvoeren.

Hoe kan je nagaan of je (onder)aannemer schulden heeft?

Je kan online gemakkelijk nagaan of de inhoudingsplicht op je (onder)aannemer van toepassing is via de dienst Check. Je geeft het ondernemingsnummer in en krijgt vervolgens onmiddellijk te zien of er al dan niet fiscale en/of sociale schulden zijn.



Tip: wanneer de inhoudingsplicht niet van toepassing is, kan je een attest van je raadpleging downloaden. Je kan dit vervolgens bijhouden als bewijs van controle. Let er wel op dat je de factuur betaalt voor het verlopen van de einddatum van het attest.

Wat zijn je verplichtingen?

Let op, als je de inhoudingsplicht niet toepast, kan je mee aansprakelijk gesteld worden voor de schulden van je (onder)aannemer en eventuele boetes krijgen.

Bij fiscale schulden

Merk je dat de (onder)aannemer fiscale schulden heeft? Dan moet jij 15% van het bedrag dat je hem verschuldigd bent (exclusief btw) inhouden en doorstorten naar de FOD Financiën. Via de toepassing Check Inhoudingsplicht krijg je verdere instructies.

Bij sociale schulden

Heeft de (onder)aannemer sociale schulden? Dit zijn schulden bij de RSZ voor werknemers. Dan moet jij 35% van het bedrag dat je hem verschuldigd bent (exclusief btw) inhouden

en doorstorten naar de RSZ. Verdere instructies krijg je via de toepassing Check Inhoudingsplicht.

NIEUW : Bij schulden sociale bijdragen als zelfstandige

Vanaf 1 juli 2024 breidt de inhoudingsplicht uit naar de sociale bijdragen die de (onder)aannemer moet betalen. Als een (onder)aannemer onbetaalde sociale bijdragen heeft van meer dan 2.500 euro, dan moet je als professionele opdrachtgever of als aannemer 15% van de openstaande facturen inhouden en doorstorten aan het Rijkinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ).

In bepaalde situaties is deze inhoudingsplicht voor de sociale bijdragen niet van toepassing:

- voor particuliere opdrachtgevers;
- wanneer de betalingstermijn voor de sociale bijdragen nog niet vervallen is;
- wanneer er een afbetalingsplan werd opgemaakt dat correct wordt nageleefd;
- als er ook RSZ-schulden of fiscale schulden zijn

<https://www.vlamef.be/nl/inhoudingsplicht-belangrijk-voor-bedrijven>
<https://www.checkinhoudingsplicht.be/>

WAT IS DAT, EEN EXTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK?

We kregen een vraag binnen van een lid, dat gecontroleerd werd door de sociale inspectie. Het lid had één werknemer, en de inspecteur vroeg naar de bewijzen van doktersbezoeken, die verplicht zijn opgelegd door de wet. Een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk kan een oplossing zijn om in orde te zijn met alle wettelijke verplichtingen. Veiligheid, gezondheid en welzijn op de werkvloer zijn

Wat mag je van zo'n Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk verwachten?

Wat doet een EDPB?

Een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPB) vervult taken op het gebied van veiligheid, gezondheid, psychosociale aspecten en ergonomie. Een EDPBW vormt een aanvulling op je Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. Voor sommige taken is het verplicht je te laten bijstaan door een EDPBW. België telt zo'n tien erkende EDPB's, waaronder de externe preventiedienst van Liantis.

Een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk bestaat uit de afdelingen risicobeheersing en medisch toezicht.

1. Risicobeheersing: preventieadviseurs die zich inzetten voor arbeidsveiligheid, ergonomie, arbeidshygiëne en psychosociale aspecten (zoals geweld, stress, pesten en ongewenste intimiteiten).
2. Medisch toezicht: de arbeidsarts en de verpleegkundige.

Is een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk verplicht?

Ieder bedrijf is verplicht goed voor zijn medewerkers te zorgen en aan preventie en bescherming te doen. Dit regel je via een Interne én een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. Een interne dienst moet minstens één preventieadviseur tellen. Bepaalde taken liggen verplicht bij de interne dienst, andere taken mag je uitbesteden aan een externe dienst.

Verskil tussen Interne en Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk

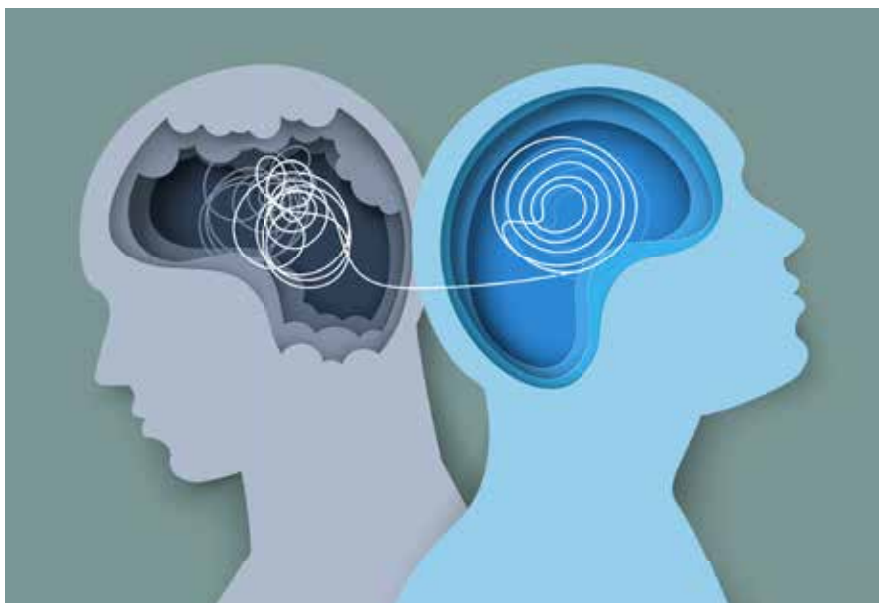
Iedere onderneming met minstens één werknemer is verplicht een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk op te richten. Sommige taken moet je zelf uitvoeren, maar voor andere kan je kiezen om de expertise in te kopen via een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. Dat bespaart tijd en de externe dienst helpt je met het bijhouden en implementeren van de wet- en regelgeving op het gebied van welzijn op de werkvloer. In België besteedt de overgrote meerderheid van de kleine en middelgrote bedrijven hun preventietaken uit aan een externe dienst, bijvoorbeeld die van Liantis.

Voordelen van een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk

Wanneer je een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk inschakelt, haal je in een keer de wettelijk vereiste preventieadviseur en alle benodigde kennis en vaardigheden in huis. Je kunt vertrouwen op een team van experts die je met raad en daad terzijde staan.

De voordelen zijn driedig:

1. Economisch: minder ongevallen, meer productiviteit. Wanneer je 1 euro investeert in welzijn op het werk, is je return on investment maar liefst 2,2 euro.
2. Sociaal: aangenaam werken voor werknemers, draagt bij aan uitstraling van bedrijf.
3. Juridisch: in overeenstemming met de wetgeving.





LEDENVRAAG

PENSIOEN BEDIENDEN

We kregen een vraag van een lid met betrekking tot de regularisatie van bijdragen aan het pensioenfonds voor de bedienden in de metaalsector. Binnen de sector bestaat er een regeling aanvullend pensioen sinds 2002. De bijdragenbetaling verliep niet automatisch en werd blijkbaar niet opgevolgd, waardoor dit voor verschillende bedrijven (waaronder dit lid) onder de radar is gebleven.

Het Fonds vraagt nu regularisaties voor de periode 2003-2018, die dus tot 21 jaar teruggaan. Het lid ontving hierover regularisatiebrieven waarin het Sociaal Fonds voor de bedienden metaal - Fonds voor Bestaanszekerheid (SFBM) - PC 209 aandringt op de onmiddellijke betaling van 16 jaar (2003-2018!) aan pensioenbijdragen. Hij geeft aan dat:

- het onbehoorlijk is om na zo lange tijd nog bijdragen op te eisen.
- de (niet-aangetekende) brieven zijn behoorlijk bedreigend, met regularisatiekosten, toeslagen van 10% bij laattijdige betaling, vertragingsrente sinds 2003, enz.

- het opleggen van een regularisatie aan KMO's sinds 2003 is ronduit schandelijk
- de vordering van SFBM kan verjaard zijn, al beweert het SFBM dat dit niet het geval is

Blijkbaar is dit geen geïsoleerd geval en hebben verschillende bedrijven dit soort brieven ontvangen.

Bent u ook in deze situatie? Gelieve dan contact op te nemen met het secretariaat. Wij brengen u dan in contact voor een vervolvergadering. Hieronder kan u nog meer informatie vinden over de sectorale aanvullende pensioenplannen voor bedienden in de metaalsector.

<https://fonds209.be/nl-be/regularisatie-FAQ#FAQI1>

I.01. Waarom moet er geregulariseerd worden?

Volgens onze informatie ressorteerde uw onderneming in de periode tussen 1 april 2002 en 31 december 2018 onder Paritair Comité 209 (PC 209) en stelde uw onderneming in die periode bedienden en/of kaderleden tewerk.

Sinds 1 april 2002 voorziet een sectorale CAO in PC 209 de verplichte aansluiting van de bedienden aan het sectoraal aanvullend pensioenplan (SAP PC 209). Werkgevers in de sector moeten sindsdien een verplichte bijdrage/pensioenpremie betalen. Sinds 1 juli 2007 moesten daarnaast in principe ook alle kaderleden die onder PC 209 ressorteren verplicht aansluiten aan het SAP PC 209.

Het is in het kader van de regularisatie van de periode voorafgaand aan 1 januari 2019 dat we u hebben aangeschreven. Op basis van een reprise van de DmfA-gegevens sinds 2003, die het SFBM-bis heeft aangevraagd en eind 2021 na enige inspanning heeft kunnen bekomen, hebben we immers **vastgesteld dat uw onderneming in de periode vóór 2019 geen bijdragen/pensioenpremies heeft betaald voor het sectoraal aanvullend pensioenplan (SAP PC 209), zonder bij de inrichter gekend bewijs dat uw onderneming kon genieten van een uitzondering (buiten toepassing – hierna 'BT'/ opting-out – hierna 'OO')** en ondanks het feit dat het SAP PC 209 al sinds 2002 is ingesteld via algemeen bindend verklaarde CAO's. Vanuit juridisch oogpunt betekent dit, dat het gaat om dwingende regels voor de werkgevers (ondernemingen) die onder PC 209 ressorteren.

Voor de **bedienden** die u in de periode tussen 1 april 2002 en 31 december 2018 tewerkstelde, moet u regulariseren vanaf 1 januari 2003 t.e.m. 31 december 2018 (aangezien er voor de 8 maanden in 2002 geen DmfA-gegevens beschikbaar zijn, kan hiervoor niet geregulariseerd worden).

Voor de **kaderleden** moet er slechts geregulariseerd worden voor de periode vanaf 1 juli 2007 t.e.m. 31 december 2018.

Indien uw onderneming al één of meerdere pensioenplannen/groepsverzekeringen had in de periode vóór 1 januari 2019 voor al of een gedeelte van uw bedienden en/of kaderleden actief in de sector, wordt aan uw onderneming nog wel de kans geboden om voornamelijk aan te tonen:

- **Ofwel dat uw onderneming** voldeed aan de voorwaarden BT of OO, zodat u voornamelijk kan genieten van een uitzondering;
- **Ofwel dat uw onderneming** niet voldeed aan de voorwaarden BT of OO, maar wel voorzorg in een ondernemingseigen aanvullend pensioen, zodat een regularisatie kan gebeuren door de voordelen van dit ondernemingsplan aan te vullen tot gelijkwaardigheid met het sectoraal **aanvullend pensioen**.

U moet in beide gevallen **ten laatste op 30 oktober 2023** een ingevulde en ondertekende verklaring van de werkgever en een actuariële attest (op te vragen via uw makelaar, bij uw verzekeraar of bij uw pensioenfonds) bezorgen aan de Dienst Regularisatie van SFBM

- Per post: Dienst Regularisatie - Ravensteingalerij 27/bus 7, 1000 Brussel
- Per mail: regul@fonds209.be

U kan drie in te vullen documenten downloaden op de website van SFBM.

- uw onderneming voldeed aan de voorwaarden BT: u kiest voor Formulier A - RegulBT
- uw onderneming voldeed aan de voorwaarden OO: u kiest voor Formulier B - RegulOO
- uw onderneming had een niet-evenwaardig ondernemingsplan: u kiest voor Formulier C - RegulOPLAN

De modeldocumenten van de verklaring van de werkgever en het actuariële attest die u daar kan downloaden moeten verplicht worden gebruikt.

Opgelet: de verklaring van de werkgever moet de onderneming uiteraard zelf invullen en ondertekenen, maar het model van het actuariële attest mag u niet zelf invullen. Dit moet gebeuren door de actuaire van de verzekeraar(s) waarbij u één of meerdere groepsverzekeringen heeft of de actuaire van uw pensioenfonds dat uw aanvullend pensioenplan(nen) beheert. Een actuariële attest dat niet door een actuaire van een verzekeraar of van een pensioenfonds is ingevuld en ondertekend, is niet geldig om te voldoen aan de voorwaarden voor BT of OO.

Het vraagt ook wat tijd voor de verzekeraar of het pensioenfonds om dit actuariële attest op te maken. We raden u dus aan om dit zo snel mogelijk **aan te vragen** via uw makelaar, of rechtstreeks bij uw verzekeraar(s) of pensioenfonds. Als u voor uw bedienden/kaderleden meerdere groepsverzekeringen heeft bij verschillende verzekeraars, of bij één of meerdere verzekeraars en/of een pensioenfonds

(vb. een aparte groepsverzekering voor de bedienden en voor kaderleden bij twee verschillende verzekeraars), dan moet u deze vermelden op de verklaring van de werkgever en moet u voor elk van deze groepsverzekeringen / pensioenplannen een actuariële attest opvragen en aan ons bezorgen.

Zie de eerste schrijven die u heeft ontvangen voor meer details.

I.09. Wie staat in voor de inning van de bijdragen en achterstallige pensioenpremies?

Tot 1 januari 2019 stond Integrale NV in voor de facturatie en de inning van de pensioenpremies ter financiering van het SAP PC 209 en dit in naam en voor rekening van de inrichter (SFBM-bis). De berekening en de inning van de aanvullend pensioenpremies gebeurde tot 2019 steeds op basis van de (loon)gegevens die de betrokken werkgevers zelf bezorgden aan Integrale NV

Sinds 1 januari 2019 staat de inrichter (SFBM-bis) zelf in voor de inning van de aanvullend pensioenpremies ter financiering van het SAP PC 209 (voor het solidariteitsluik was dat reeds het geval vanaf 2017). SFBM-bis heeft dit uitbesteed aan het Sociaal Fonds voor de Bedienden Metaal - Fonds voor Bestaanszekerheid, afgekort SFBM, dat de inning van de aanvullend pensioenpremies ter financiering van het SAP PC 209 doet in naam en voor rekening van SFBM-bis. Sinds 1 januari 2019 worden de aanvullend pensioenpremies door SFBM geïnd bij de werkgevers via procentuele kwartaalbijdragen via de DmfA, die per kwartaal door SFBM worden doorgestort aan MAB.

[SFBM = Sociaal Fonds voor de Bedienden Metaal Fonds voor Bestaanszekerheid (SFBM), met maatschappelijke zetel te 1000 Brussel, Ravensteingalerij 27, bus 7, met ondernemingsnummer KBO 0541.831.805, opgericht op 1 januari 2014 via de CAO van 4 november 2013 van het Paritair Comité 209 (met registratienummer 118373/CO/209)].

II.01. Waarom vordert u nu pas achterstallige pensioenpremies m.b.t. de periode vóór 2019?

Integrale was destijds afhankelijk van de gegevens die de ondernemingen (of hun sociale secretariaten) zelf aan haar bezorgd hebben en dus afhankelijk van de goede wil van de ondernemingen, wat maakt dat er destijds verschillende werkgevers niet gevat werden door de ondernomen regularisatiepogingen, waardoor er voor hun bedienden ten onrechte (nog) geen aanvullend pensioen werd opgebouwd in het SAP PC 209.

Naar aanleiding van de inning van de aanvullende pensioenpremies door SFBM op basis van de DmfA-aangiftes vanaf 2019 werd vastgesteld dat een aantal ondernemingen geen bijdragen betaalde, zonder dat er bij de inrichter een dossier

voorhanden was waaruit bleek dat de voorwaarden waren voldaan om te genieten van een uitzondering (BT/OO).

In een eerste fase heeft SFBM (in naam en voor rekening van de inrichter) de situatie **vanaf 2019** regulariseerd.

Er werd door de sociale partners overeengekomen dat in een tweede fase SFBM verder de nodige acties zou nemen (aanmaningen, ingebrekestellingen en eventuele procedure voor de rechtbank) om de achterstallige aanvullende pensioenpremie(s) voor de periode **voorafgaand aan 1 januari 2019** te recupereren bij de betrokken werkgevers.

Om de periode **voorafgaand aan 1 januari 2019** te controleren, werd beslist om een reprise op te vragen van de DmfA-gegevens sinds opstart van het SAP. Deze reprise kon, met

de nodige moeite, slechts eind november 2021 worden verkregen.

Op basis van deze reprise van de DmfA-gegevens sinds 2003 kon worden vastgesteld dat ook een aantal ondernemingen behorend tot de sector geen bijdragen hebben betaald in de periode vóór 2019, zonder bij de inrichter gekend bewijs dat zij konden genieten van een uitzondering (BT/OO) en ondanks het feit dat het SAP PC 209 als sinds 2002 is ingesteld via algemeen bindend verklaarde CAO's. **Daarom hebben de sociale partners eind 2022 beslist om de periode vóór 2019 te regulariseren en de achterstallige pensioenpremies te innen bij de nalatige werkgevers, die hun verplichtingen conform de sectorale CAO's m.b.t. het SAP PC 209 in het verleden niet hebben nageleefd.**



Kent u een nieuwe medewerker voor het secretariaat van VLAMEF?

www.B-MAS.be

Ben jij gepassioneerd over het ondersteunen en versterken van ondernemers, leden van beroepsverenigingen? Heb je een scherp oog voor het identificeren van behoeften en het bieden van op maat gemaakte oplossingen? Dan ben jij misschien wel de verenigingsadviseur die we zoeken!

VERENIGINGSADVISEUR (M/V/X)

Een verenigingsmedewerker (ook beleidsadviseur of projectcoördinator genoemd) werkt mee aan correct geïnformeerde en goed opgeleide ondernemers.

Wat ga je doen?

- Je doet aan sectorontwikkeling door:
 - o problemen van betrokken sectoren te inventariseren
 - o tools, middelen en communicatielijnen van de overheid of privé-instellingen te communiceren naar de sector in hun 'taal'
 - o bedrijven en beurzen te bezoeken
- Je verleent advies aan de leden door:
 - o vragen van leden te inventariseren
 - o oplossingen te zoeken die werken, ze te communiceren en feedback op te volgen
- Je organiseert opleidingen voor de leden:
 - o Je onderzoekt de noden van de leden
 - o Zoekt gastsprekers en gepaste locaties
 - o Maakt uitnodigingen en volgt de inschrijvingen op
 - o Registreert het webinar en plaatst het webinar op sociale media
- Je ontwikkelt tools om de leden te ontzorgen (vb. GDPR-checklist, model arbeidsreglement, model verkoopvoorwaarden, enz.)
- Je organiseert evenementen en stimuleert netwerking
- Later kan je doorgroeien naar specialist lobbywerk

Wat heb je nodig?

- Minstens een bachelor diploma en basiskennis MS Office.
- Vloeiend in Nederlands of Frans en professionele kennis van de andere landstaal (dwz Frans of Nederlands, niveau B2 of bereid om dat te verwerven). Kennis van het Engels is een plus.
- Nieuwsgierigheid en graag nieuwe dingen leren.
- Een uitgesproken interesse in het bedrijfsleven of in het leven in het algemeen en oog voor opportuniteiten.
- Anderen willen helpen, goed inlevingsvermogen en dienstvaardig ingesteld.
- Analytisch denkvermogen.
- Zelfstandig kunnen werken en goed functioneren in een klein team.
- Zeer goede communicatieve vaardigheden, mondeling én schriftelijk.
- Een grote service- en kwaliteitsgerichtheid: tevreden leden komen voor alles.

Waar kom je terecht?

Al meer dan 30 jaar is B-MAS bv (www.B-MAS.be) de externe specialist in het ondersteunen van organisaties en het leveren van een ruim dienstenpakket aan nationale (beroeps)verenigingen (agro-voeding en technische sectoren) en sociale fondsen. Ons doel: inhoudelijke dossiers voor diverse sectoren behandelen, belangen verdedigen, en uitgebreide op maat gemaakte ontzorging bieden. Verder zorgt B-MAS voor communicatie (via e-zines, direct mailings en vaktijdschriften) en voor de organisatie van vergaderingen en zakelijke events. B-MAS is uniek omdat ze voor meerdere organisaties werkt. Het B-MAS team in Brussel is in volle expansie. Een veelheid aan boeiende dossiers, er is veel werk, er moet gewerkt worden en er mag ook gelachen worden.

Wat mag je van ons verwachten?

- Degelijke interne en externe opleiding.
- Kansen om jezelf te ontplooiën.
- Een boeiende werkomgeving met constante aanpassing aan gewijzigde wetgeving en marktvoluitie.
- Een job op wandelafstand van het Centraal Station in Brussel.
- Een marktconform salaris aangevuld met een pakket extralegale voordelen waaronder een groepsverzekering en maaltijdcheques.
- We stimuleren het nemen van verantwoordelijkheid en initiatief.

Hoe solliciteer je?

Wil jij een bijdrage leveren aan onze missie om ondernemers gelukkiger te maken? Stuur dan je cv en motivatiebrief naar info@b-mas.be. We kijken ernaar uit om van je te horen en samen te werken aan een productievere toekomst voor alle bedrijven!

VOELEN JOUW MEDEWERKERS ZICH GOED OP HUN PLEK?

Van je klanten weet je het precies, maar hoe tevreden zijn je medewerkers eigenlijk? Waarom willen mensen bij jou werken en wat maakt jou eigenlijk een goede werkgever? Een personeelsadvertentie geeft vaak de eerste indruk van je bedrijf aan de sollicitant. Geeft die een verkeerd beeld van je bedrijf, dan blijkt dan pas tijdens het sollicitatiegesprek. Houd jezelf dus een spiegel voor voordat je een vacature uitzet!

Om medewerkers binnenboord te houden, is het belangrijk om te onderzoeken of iemand tevreden is met zijn werk op jouw bedrijf en wat zijn wensen en ambities zijn. Een functioneringsgesprek is een mooi moment om de tevredenheid te peilen, maar jullie kunnen natuurlijk ook op een ander rustig moment aan tafel.

Optimaliseer de employee journey

Elke werknemer maakt een soort reis in de tijd die hij bij jouw bedrijf werkzaam is. Vanaf het moment dat hij je vacature leest en het eerste contact bij de sollicitatie, vervolgens als werknemer in misschien wel verschillende functies tot het moment dat hij het bedrijf verlaat. Ook dan wil je niet dat de ex-werknemer je gaat zwart maken, hij zou moeten vertrekken met een goed gevoel dat je toch een goede werkgever bent.

De reis van de medewerker binnen jouw bedrijf noemen we de employee journey. Die moet zo aangenaam mogelijk zijn, waardoor hij graag bij jou blijft. Een reis die je als werkgever optimaal wilt inrichten, zodat de werknemer uitstekend kan presteren en blij is dat hij deel mag uitmaken van jouw team.

We geven je enkele handvatten waarmee je aan de slag kunt gaan.

De optimalisering van de employee journey is belangrijk, want je personeel zorgt voor circa 40% van de kosten in je bedrijf. Ook heeft de werknemer grote invloed op de opbrengst en de kwaliteit van het werk. Als je niet goed voor hem zorgt, krijg je te maken met 'achterstallig onderhoud'. Het binden en boeien van werknemers is cruciaal.

Vacature? Houd je bedrijf eerst een spiegel voor

Een personeelsadvertentie geeft vaak de eerste indruk van je bedrijf aan de sollicitant. Helaas is het zo dat sommige personeelsadvertenties een verkeerd beeld van de organisatie geven en dat blijkt dan pas tijdens het sollicitatiegesprek. Sollicitanten die aanvankelijk positief reageerden, raken teleurgesteld omdat het bedrijf en de functie niet voldoen aan de verwachtingen die waren gewekt door de vacature, met afhakers als gevolg.

Als je eerlijk naar jezelf durft te kijken als bedrijf, weet wat je medewerkers kunt bieden. Omdat je weet waarom mensen graag bij je werken en wat je sterke punten zijn, kun je het bedrijf goed profileren. Zonder luchtkastelen, met duidelijke beloften. Geborgenheid, vakkundigheid en de mogelijkheden voor zelfontplooiing voelen voor nieuwe medewerkers vaak als een pot met goud. Kijk bij de selectie niet

alleen naar kennis en kunde van een nieuwe medewerker, maar ook of hij past binnen de bedrijfscultuur. Als het goed klikt, dan heb je kans dat iemand lang bij je blijft en plezier in zijn werk blijft houden.

Ken je medewerker

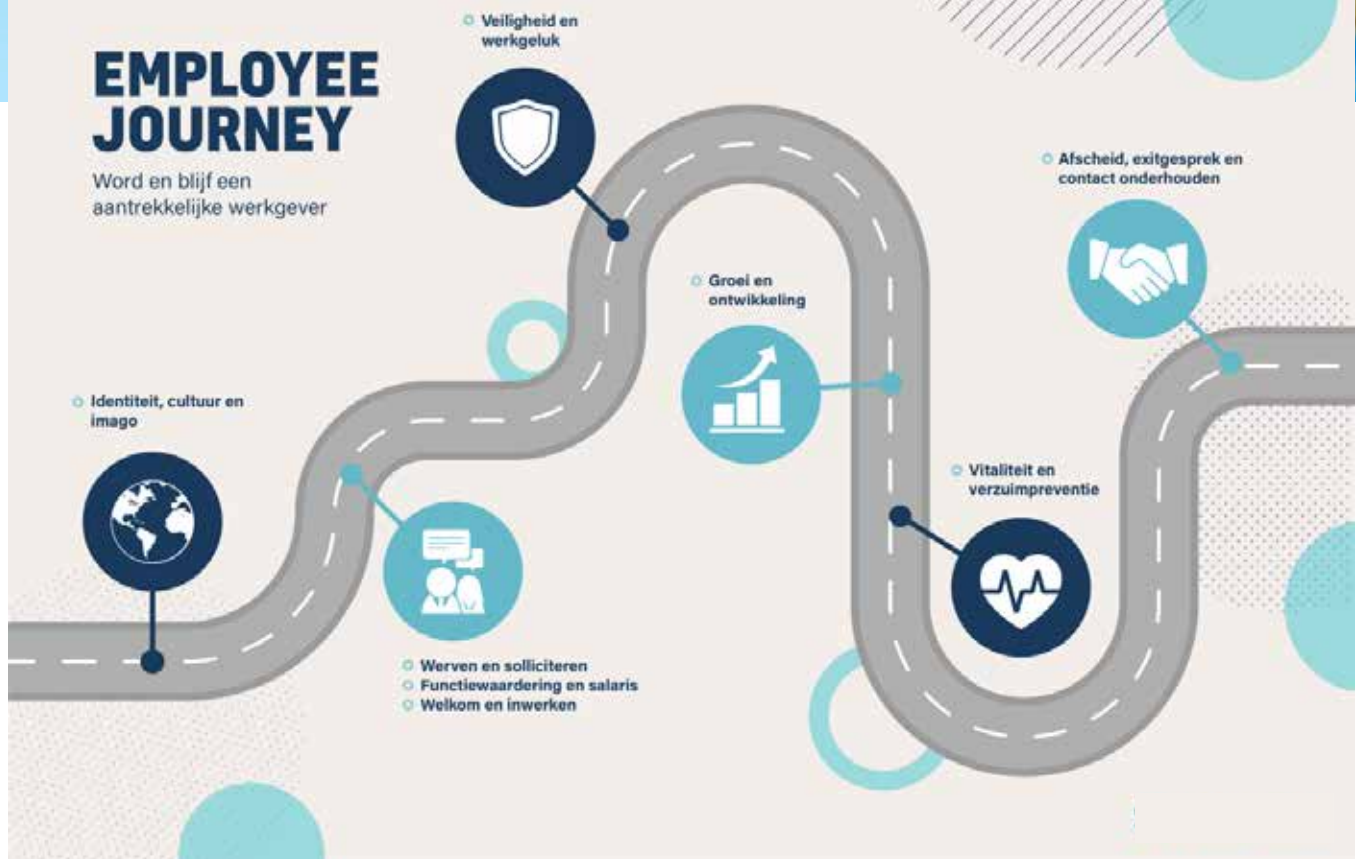
Het komt vaak voor dat werkgevers niet goed weten of en hoe tevreden hun werknemers zijn, terwijl ze dat wel precies willen weten wat hun klanten. Er zijn nog steeds veel organisaties die functionerings- en beoordelingsgesprekken niet als standaard hebben ingevoerd, terwijl zo'n gesprek juist een goed moment is om de tevredenheid en wensen van de medewerker te onderzoeken. Kies je liever niet voor de formaliteit van een functioneringsgesprek, zoek dan af en toe een rustig moment aan tafel om echt met je werknemer te praten. Alleen je gezicht laten zien als je werknemers aan het werk zijn, is echt niet voldoende.

Bied mogelijkheden voor groei en ontwikkeling

'Ken je medewerker' betekent echt interesse hebben in wat iemand bezighoudt en motiveert. Op basis daarvan kun je bepaald gedrag en een gewenste werkhouding stimuleren en bijsturen waar nodig. Heeft je chauffeur interesse om ook zijn vrachtwagenrijbewijs te halen? Of wil hij leren hoe hij gemakkelijker om kan gaan met lastige klanten? Door in te spelen op dergelijke vragen, kun je de werknemer verder laten groeien en zijn kennis en kunde ontwikkelen binnen het bedrijf. Een persoonlijk ontwikkelingsplan kan uitkomst bieden en draagt bij aan het behoud van je medewerker.

EMPLOYEE JOURNEY

Word en blijf een aantrekkelijke werkgever



7 tips voor een succesvolle employee journey

1 Schenk aandacht aan opleiding en ontwikkeling
Een geboeide werknemer wil zich graag verder ontplooiën en beter worden in zijn vak. Inventariseer met functioneringsgesprekken waar de behoeften liggen en maak eventueel een persoonlijk ontwikkelingsplan. Belangrijk is dat de ambities van de werknemer aansluiten bij de toekomstplannen van het bedrijf.

Meer informatie kan je ook vinden op de website van mtech+ <https://mtechplus.be/>

2 Let op bij hoge salariseisen
Voor het binnenhalen van een vakbekwame medewerker heb je veel over. Zorg ervoor dat je wel de grenzen van een passende beloning goed in de gaten blijft houden en wees voorzichtig met het toekennen van persoonlijke toeslagen. In een krappere arbeidsmarkt zijn werkgevers sneller geneigd om toe te geven aan de eisen van de sollicitant.

3 Zorg voor tijdig onderhoud aan machines
Boeiend werk op een prachtige machine, wat wil een werknemer

nog meer! Toch kan de praktijk wel eens anders zijn. Iedereen wil graag werken met machines, maar onderhoud is er soms te veel aan. Als bijvoorbeeld het onderhoud aan machines wat achterloopt en er allerlei kwaaltjes optreden, dan kan jouw werknemer minder vlot en soepel zijn werk uitvoeren en dat kan leiden tot irritaties. Geef je werknemer voldoende tijd om zijn machine in orde te maken of laat de machine tijdig onder handen nemen door een collega-monteur.

4 Creëer verbondenheid met bedrijfskleding
Bedrijfskleding maakt de binding met je bedrijf tastbaar en zichtbaar. Het hoeft niet ingewikkeld te zijn; een trui, polo of bodywarmer met het logo van je bedrijf is al voldoende. Zorg op tijd voor nette en schone werkkleding, zodat je werknemers met trots jouw naam kunnen uitdragen.

5 Organiseer een informeel samenzijn met collega's
Het weekend of een vakantieperiode inluiden met collega's, het verzorgen van een BBQ of een leuk bedrijfsuitje; dergelijke activiteiten zijn voor zowel de werkgever als de werknemers ontspannend en

gezellig. Ook al is de werkdruk hoog, zorg ervoor dat je hier op z'n tijd aandacht aan besteedt.

Je kan ook de familie van je werknemers er bij betrekken, door bijvoorbeeld een barbecue te organiseren op het einde van het seizoen. Die familie moet immers hun familielid vaak missen in periodes dat zij moeten werken. En het creëert een betere groeps sfeer en band met het bedrijf.

6 Toon trots op het geleverde werk
Is er een mooi project afgerond waarop je als bedrijf trots bent, besteed hier dan aandacht aan. Maak een mooie film met een drone of plaats foto's op social media. Je kunt bijvoorbeeld ook de werknemers met hun families uitnodigen om het afgeronde project te bezoeken of trakteren op een lekker stuk taart in de kantine. Eer van het geleverde werk geeft de meeste voldoening.

7 Zorg voor ambassadeurschap
Jouw medewerkers zijn ambassadeurs van je bedrijf. Zij komen in rechtstreeks contact met je klanten. En je wil dat je klanten tevreden zijn. Zelfs bij ontslag of het verlaten van je bedrijf, wil je dat ze de tijd op jouw bedrijf positief blijven uitdragen bij derden.



UPDATE PLAN VOOR EERLIJKE CONCURRENTIE IN DE METAAL- EN TECHNOLOGISCHE SECTOR

De metaal- en technologiesector zijn erg belangrijk voor de Belgische economie maar hebben nog steeds te kampen met oneerlijke concurrentie uit het buitenland. Met een update van het 'Plan voor Eerlijke concurrentie in de metaal- en technologie-sector' werd een nieuwe stap gezet in de voortdurende strijd tegen sociale fraude.

In de metaalsector wordt veel beroep gedaan op onderaanneming en detachering. Bij deze tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten is er een risico op sociale fraude en zelfs uitbuiting van mensen. De prijsdruk op sommige ondernemingen is zo groot dat de vastgelegde loon- en arbeidsvoorwaarden niet altijd gerespecteerd worden hetgeen leidt tot oneerlijke concurrentie.

Het inperken van sociale fraude is in het belang van werkgevers, werknemers én de overheid. Werkgevers krijgen eerlijke concurrentie, de rechten van de werknemers worden gevrijwaard en de overheid en sociale zekerheid mislopen geen inkomsten zodat de sociale welvaartstaat op een duurzame manier wordt gefinancierd.

De eerste betrachting van sociale fraudebestrijding is om sociale fraude te voorkomen. Hiervoor is er nood aan eenvoudigere en duidelijkere regels. Ook meer transparantie en een hogere pakkans moeten de fraudeurs ontmoedigen. Het was dus hoog tijd voor een aanpassing van het "Plan voor Eerlijke concurrentie in de metaal- en technologie-sector".

De nationale maatregelen moeten zorgen voor meer transparantie

en een hogere pakkans. De nationale maatregelen bestaan verder uit enkele preventieve en sensibiliserende maatregelen. Ook over de landsgrenzen heen stelt het plan enkele nieuwe maatregelen voorop.

Het allereerste Plan voor Eerlijke Concurrentie in onze sector is ondertekend in 2014. VLAMEF was mede-ondertekenaar. De update van dit Plan werd niet mee ondertekend door VLAMEF. Dat is zeker een gemiste kans. Het is immers belangrijk dat de KMO's met dezelfde informatie kunnen concurreren. VLAMEF volgt verder op en houdt u op de hoogte.

Via onderstaande link kan u het volledige "PEC-plan" raadplegen.
<https://www.siod.belgie.be/nl/protocollen>
→ PEC Metaal- en technologiesector

STEEDS MEER BELGISCHE METAALONDERNEMERS STOPPEN VRIJWILLIG

Belgische bedrijven in de metaalsector hebben het momenteel moeilijk en worden geconfronteerd met groeiende onzekerheden. Vooral het personeelstekort in de branche speelt de ondernemers parten. Hierdoor besluiten steeds meer van hen vrijwillig te stoppen. Dit blijkt uit cijfers van Troostwijk Auctions. Het veilingshuis nam ter bevestiging van deze cijfers contact op met VLAMEF.

In 2023 organiseerde Troostwijk Auctions, een online veilingplatform, 81 veilingen voor 53 bedrijven binnen de Belgische metaalsector. In totaal zijn er in 2023 7.599 kavels geveild. De eerste vijf maanden van 2024 laten zien dat ook dit jaar een groot aantal organisaties in de metaalbranche hun werkzaamheden stopzet, met reeds dertig veilingen dit kalenderjaar.

Troostwijk merkt op dat er steeds meer interesse is vanuit Oost-Europa. 'De afgelopen jaren zien we steeds vaker biedingen en kopers uit Oost-Europa voor Belgisch materieel. Vooral uit landen als Roemenië, Polen en Tsjechië', zegt Joos Dauwe, accountmanager metaal van Troostwijk Auctions.

Minder voortzetting door nieuwe generatie

Van de 53 metaalbedrijven die hebben geveild, stopte het gros (49) vrijwillig met hun bedrijf. 'Vroeger was het vanzelfsprekend dat de kinderen het bedrijf overnamen', stelt Dauwe. 'In gesprekken met ondernemers merken we dat de nieuwe generatie helaas niet staat te trappelen om het bedrijf van pa of ma over te nemen. Ook het vinden van opvolging buiten de familie blijkt lastig. Hierdoor kiezen metaalondernemers er steeds vaker voor om het bedrijf te stoppen. Door vrijwillig te stoppen, houden zij het heft in eigen hand. Ook dat is ondernemen.'

Vlamef werd door Troostwijk benaderd om deze cijfers kracht bij te zetten. 'Kleine en middelgrote ondernemers

hebben het heel erg lastig', beaamt Johan van Bosch, algemeen secretaris bij Vlamef. 'Dit komt hoofdzakelijk door een groot personeelstekort. Er is in de sector sprake van een enorme vergrijzing; de instroom stukt. Jongere generaties zijn steeds minder geïnteresseerd in handwerk. De overheid heeft aangestuurd op een kennis-economie, maar de essentie van het ingenieursvak wordt niet meer geleerd.

Hij ziet nog meer hindernissen: 'Verder zorgt de regelgeving vanuit de overheid ervoor dat de druk op ondernemers verder toeneemt. Het is op deze manier niet fijn meer om een bedrijf in deze branche te leiden. Als we het tij niet weten te keren, zit er voor veel ondernemers niets anders op dan het bedrijf te stoppen en de inboedel te verkopen.'



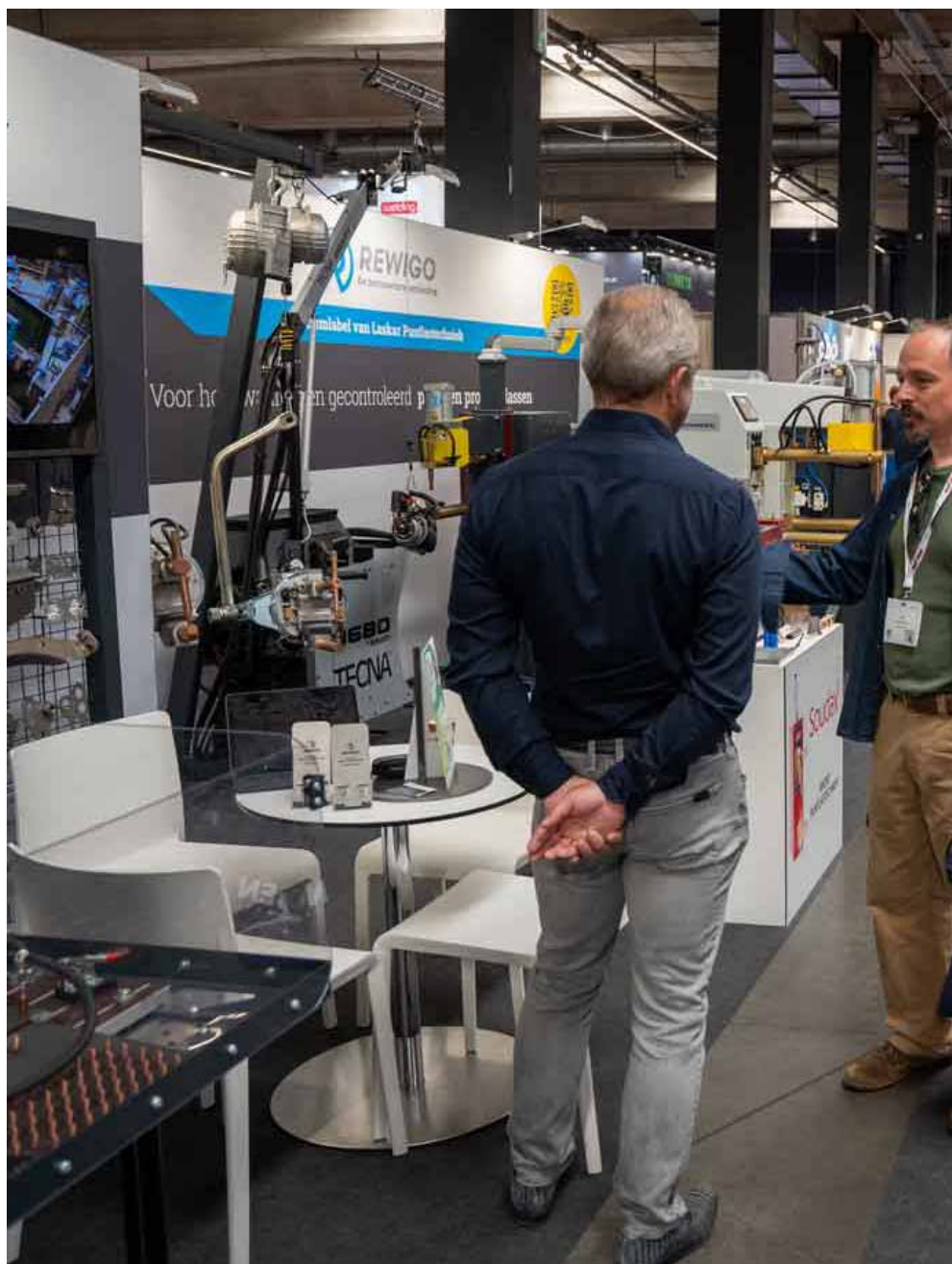
ADVANCED MANUFACTURING TROK RUIM 4.000 BEZOEKERS

Beursorganisator Easyfairs kijkt tevreden terug op Advanced Manufacturing, een combinatie van de beurzen Subcontracting, Welding Week en het gloednieuwe Metal. Met deze combinatiebeurs, die in mei in Antwerp Expo georganiseerd had, beweerde Easyfairs de metaalsector onder één dak te hebben. Met 270 standhouders verdeeld over 15.000 vierkante meter waren de beurshallen van Antwerp Expo volzet.

Onder de standhouders ook tal van Vlamef-leden. Easyfairs spreekt van een gezellige sfeer waarbij er op basis van de reacties van standhouders ook zaken gedaan werd. Over drie dagen (14, 15 en 16 mei) trok het evenement 4.086 bezoekers. De standhouders noteerden gemiddeld 62 leads.

Advanced Manufacturing viel samen met een aantal events, waaronder het lassymposium van het Belgisch Instituut voor Lastechniek (BIL), de uitreiking van de SteelWarriors-award en het Belgisch Kampioenschap Virtueel lassen. Het BK Virtueel Lassen was ook een initiatief van VDAB en BIL samen. Paul Krynen, die werkt bij de stad Turnhout, ging met de eerste prijs aan de haal.

Alhoewel sommige spreken van een teleurstellende opkomst, kijken ook de meeste standhouders tevreden terug op de beursdeelname. Johan Van Bosch die namens Vlamef samen met Infosteel en Belmetal een stand deelde, spreekt van een vruchtbare beurs. 'We hebben de nodige contacten opgedaan waar we de komende tijd mee aan de slag willen.'



Behalve de aanloop van bezoekers prijsde Van Bosch ook het netwerkgehalte onder de standhouders. 'Wij hebben bijvoorbeeld contacten gelegd met een specialist in smeermiddelen. We zouden de komende tijd een ledenbijeenkomst willen

houden om onze leden te informeren over het belang van goede smering. Dit gekoppeld aan een netwerkevent.'

De volgende editie van Advanced Manufacturing staat gepland voor 19-21 mei 2026



EASYFAIRS

Visit the future



Welding Week 2024



AM advanced manufacturing



Op 14 mei werden de leerlingen van 5 LC van Don Bosco Helchteren de Steel Warrior ambassadors 2023-2024. Tijdens de slotshow op Advanced Manufacturing in Antwerp Expo werden zij uitgeroepen tot overall winnaars van de door Belmetal georganiseerde scholenwedstrijd. Ze kregen hun prijs – een trofee gemaakt door staalkunstenaar Kevin Oyen – uit handen van Vlaams Minister van Onderwijs Ben Weyts (NV-A).

BEN WEYTS ROEPT DON BOSCO HELCHTEREN UIT TOT WINNAARS STEELWARRIORS-SCHOLENWEDSTRIJD



Steel Warriors is een initiatief van Belmetal, de Belgische Federatie van Metaalhandelaars, dat hiermee technisch, beroeps- en ook buitengewoon onderwijs in het zonnetje wil zetten. “Onze sector heeft een groot gebrek aan arbeidskrachten. Vooral de klassieke metaalbewerkers en lassers, die met hun handen werken, zijn erg moeilijk te vinden en deze doelgroep valt bij sensibiliseringscampagnes vaak buiten de boot”, vertelt Vanessa Espeel, voorzitter van Belmetal en initiatiefnemer van de wedstrijd. “30 scholen stonden aan de start in

ons 2de wedstrijdjaar, 23 haalden de eindstreep. De Steel Warriors-competitie is dan ook een traject van een gans schooljaar en voor de volledige klasgroep. Van idee tot uitwerking, van startdossier tot voorstelling voor een jury, alle aspecten van de beroepswereld komen aan bod. Een prima voorbereiding voor later dus”, laat ze nog weten. De Vlaamse overheid steunde dit jaar de wedstrijd met het Excellentiefonds dat tot doel heeft arbeidsmarktgerichte opleidingen te versterken. “Vlaanderen heeft enorm veel talent

in huis. Het is zaak dat talent te tonen, zodat het ook als inspiratiebron voor anderen jongeren kan dienen”, vertelde Weyts in Antwerpen.

Ondertussen is Belmetal al aan het brainstormen voor volgend schooljaar want het concept kan op veel bijval rekenen bij de leden, die de scholen graag een handje helpen bij hun opdrachten. Voor iedereen een win-win. En de eerste scholen meldden zich al (opnieuw) aan.

DERDE GENERATIE LOOPT WARM BIJ WERKHUIZEN VAN DEN BOSSCHE

Dirk Van den Bossche lijkt voor de opvolging van Werkhuizen Van den Bossche niet ver van huis te hoeven zoeken. Zoon Nicolas werd begin dit jaar aan de loonlijst toegevoegd en heeft de intentie het bedrijf op termijn over te nemen. Medio mei stond hij op de Advanced Manufacturing in Antwerpen.

Met de nodige behendigheid trekt Nicolas Van den Bossche een bezoeker van Advanced Manufacturing naar de beursstand van Werkhuizen Van den Bossche binnen. Het is de eerste beursdeelname van Nicolas die begin dit jaar toetrad tot het bedrijf van zijn vader Dirk Van den Bossche in Mechelen.

Met een opleiding tot fiscalist, door onder meer een Master Handelswetenschappen en een ManaMa Fiscaal recht te behalen, heeft Nicolas 3 jaar ervaring opgedaan als business consultant bij PriceWaterhouseCoopers. Zo maakte de Mechelaar al kennis met ondernemingen uit zeer diverse sectoren. De komende jaren wil Nicolas, als derde generatie, Werkhuizen Van den Bossche, waar hij met opgegroeid is, in al zijn facetten doorgronden.

T7000 Buizenlaser

Zo volgde hij onder andere een opleiding om buizen en profielen te tekenen en een buizenlaser te programmeren. Dit ook in reactie op de komst van een T7000 buizenlaser van Trumpf. Na een installatieperiode van twee maanden is de machine sinds mei operationeel. "In eerste instantie doen we hiermee werk voor onze bestaande klanten, maar op termijn zoeken we extra werk voor de machine", vertelt Nicolas. Het is een van de redenen voor het metaalbewerkingsbedrijf om deel te nemen aan Advanced Manufacturing in Antwerpen, medio mei. De buizenlaser is een aanvulling op

het al uitgebreide machinepark van Werkhuizen Van den Bossche. "Wij streven ernaar om zo veel mogelijk technieken in huis te hebben, zodat we zo veel mogelijk kunnen voldoen aan de vraag van de klant", verklaart Nicolas.

Behalve plooiën, lasersnijden (met koppeling aan een automatisch platenmagazijn), lassen, lasergraven en nabehandelen zet het bedrijf ook in op draai- en freeswerk. "We hebben drie freesmachines en denken erover grotere series te automatiseren", vertelt Nicolas die het vooralsnog naar zijn zin heeft bij het familiebedrijf

dat in 1961 werd opgericht door zijn grootvader.

Nicolas is onder andere verantwoordelijk voor de verwerking van verkopen en de technische tekeningen die daar mee gepaard gaan. "Onze klanten brengen schetsen of 3D tekeningen binnen die we zelf vertalen naar de software voor ons divers machinepark. Ook de technische haalbaarheid en mogelijke alternatieven worden stevast bekeken", vertelt hij.

Na afloop kijkt Nicolas positief terug op Advanced Manufacturing. "De beurs toont de levendigheid van de sector en de snel evoluerende innovatie van een machinepark die daarmee gepaard gaat. Het is een hele eer om deel te mogen uitmaken van dat verhaal."



STROMAR

MIKT OP SCHAALVERGROTING

Peter Strobbe van metaalbewerker Stromar uit Eeklo mikt op een schaalvergroting van zijn metaalbedrijf. "Met het huidige machinepark kunnen we minstens 50 procent extra werk aan", vertelt de toeleverancier op de Advanced Manufacturingbeurs in Antwerpen.

Stromar was een van de vele VLAMEF leden op de Advanced Manufacturingbeurs in Antwerp, een bundeling van drie beurzen die zich focussen op de metaalsector. "Met de beursdeelname proberen we wat extra klanten aan te werven", vertelt zaakvoerder Peter Strobbe, die het metaalbewerkingsbedrijf overnam in 2000.

Wie 24 jaar later terugkomt op het bedrijf in Eeklo, herkent de inrichting niet meer. In de loop der jaren bouwde de ondernemer een uitge-

breid machinepark op van frees- en draibanken en slijpmachines. Neusje van de zalm is een horizontale freesmachine (Okuma MA600III) met een palletpool voor zes pallets. "Andere mensen hebben wat met auto's. Ik niet. Ik word enthousiast van metaalbewerkingsmachines", verklaart Peter.

De ondernemer erkent met 15 CNC machines over de nodige overcapaciteit te beschikken. Om deze scheve verhouding recht te trekken, is hij momenteel actief op zoek naar

nieuwe klanten. Dit was een van de redenen om deel te nemen aan Subcontracting, onderdeel van de Advanced Machineringsbeurs. "Op termijn zouden we graag willen opschalen en onze omzet met 50 procent doen groeien", vertelt Strobbe, die momenteel tien mensen op de loonlijst heeft staan.

Eyecatcher op de stand van Stromar is een onderdeel van een vis onthuidmachine die het bedrijf zelf maakt sinds enkele jaren. De onthuidmachines, die in vier formaten aangeboden wordt, vinden hun weg naar visfabrieken, winkels en marktkramers -

Peter geeft aan dat de productie van een eindproduct nieuw is voor het bedrijf dat zich altijd bezighield met toeleverantie. "Het maken van de machine op zich was niet zo moeilijk", vertelt de ondernemer. "Het in de markt zetten van het product des te meer. Daar heb ik mij toch wat op verkeken." Recent heeft de Oost-Vlaamse ondernemer zijn aandacht ook verlegd naar het buitenland voor de afzet van de vismachines die hij verkoopt onder de merknaam FISKK. "Daarom was ik bijvoorbeeld recent op de Sea Food beurs in Barcelona", vertelt hij.

Aan het bezoek aan Advanced Manufacturing houdt hij gemengde gevoelens over. "Er waren tamelijk weinig bezoekers en maar weinig leads." Uiteindelijk noteerde hij een zo'n vier potentiële leads. "Daar hoeft er maar een terugkerende klant bij te zitten om de beurs geslaagd te noemen, besluit hij.





STUBBE METAALBEWERKING NEEMT 5-ASSIGE FREESBANK MET AUTOMATISCHE BELADING IN GEBRUIK

Stubbe Metaalbewerking uit het Kempense Beerse heeft vorig jaar geïnvesteerd in een vijfassige freesmachine met een automatisch beladingsstelsel. De omschakeling en de integratie van de nieuwe machine valt momenteel in zijn plooi en het metaalbedrijf kijkt voorzichtig uit naar nieuwe klanten.

“We zouden wel wat meer met Nederlandse bedrijven willen doen”, vertelt Pierre Stubbe op de Advanced Manufacturing beurs in Antwerpen medio mei. De maakbeurs wordt traditioneel ook goed bezocht door bedrijven uit het zuiden van Nederland. Hij wordt op de beurs vergezeld door productie leider Tom Van Besauw.

Reden voor de zoektocht naar nieuwe klanten is de ingebruikname van een vijfassige Okuma frasmachine met automatische belading

van RoboJob. De machine werd vorig jaar geleverd en momenteel valt de omschakeling en integratie van de combinatie in zijn plooi. Met de aanvulling op het machinepark heeft de ondernemer enerzijds het huidige machinepark wat ontlast en tevens extra capaciteit gegenereerd.

Geschiedenis

Stubbe Metaalbewerking zag het levenslicht in 1994. Directeur-eigenaar Pierre Stubbe startte in zijn garage een eenmanszaak in draai- en freeswerken. Inmiddels heeft de

Kempenaar 20 mensen op de loonlijst staan en lonkt dus een verdere groei. Het metaalbedrijf is actief in een brede waaier aan sectoren van machinebouw, tot de voedingssector, transport en de chemie.

Of er nieuwe klanten voortkomen uit de deelname aan Advanced Manufacturing valt af te wachten. “Ik had een betere opkomst verwacht, maar de weinige contacten concrete prijsvragen en orders.” Ook de Nederlandse interesse was niet groot. “Aantrekken van buitenlandse bedrijven, waaronder Nederlandse bedrijven, is een werkpunt voor de beursorganisator”, concludeert Pierre die de beurs ook een dag zou in korten. “Twee dagen zou volgens mijn bescheiden mening beter zijn.”

JAEGERSON AUTOMATISEERT OP VERZOEK VAN DE KLANTEN

Metaalbewerker Jaegerson is volop bezig zijn productieproces verder te automatiseren. Dit doet het mede op vraag van de klant. "De klant is bang wij over vijf jaar niet meer over het personeel beschikken om productie te kunnen draaien en vraag daarom van ons dat wij onze processen waar mogelijk automatiseren", vertelt Danny Vanoverberghe op Advanced Manufacturing in Antwerpen.

Met 140 medewerkers is Jaegerson een van de grotere metaalbewerkers in ons land. Het West-Vlaamse bedrijf heeft tal van grote machinebouwers als klant. "Sommige van deze klanten kennen op dit moment wat minder vraag, waardoor ook bij ons het werk wat minder is dan de voorbije jaren", vertelt Danny Vanoverberghe. We treffen de operational manager met zijn collega Tom Baelde, customer service coordinator, op de Advanced Manufacturing beurs in Antwerpen waar het metaalbedrijf contacten onderhoudt en haar netwerk probeert uit te breiden.

Jaegerson legt zich toe op de vervaardiging van onderdelen voor machinebouwers. Ondanks de rustigere tijden, staat het metaalbedrijf niet stil. "We zijn volop bezig met het automatiseren van onze processen", vertelt Danny. Dat gebeurt deels op verzoek van de klanten. "Klanten maken zich zorgen om de krapte op de arbeidsmarkt. Uit vrees dat er op termijn geen werknemers te vinden zijn, vragen sommigen aan ons om te automatiseren om op deze manier productie zekerheid in te bouwen."

Robots voor constante kwaliteit

Zo ontvangt het West-Vlaamse bedrijf dit jaar weer twee lasrobots, waarvan een dient ter vervanging en de ander een uitbreidingsinvestering is. Behalve de leverzekerheid, speelt voor afnemers ook de constante kwaliteit een rol. "Je kunt wel de beste lassers hebben, maar robots garanderen de meest stabiele kwaliteit", vertelt Tom. Alhoewel de economie momenteel wat minder draait, zijn beide heren overtuigd van de toekomst van het maakbedrijf. "Jaren geleden verloren we met Caterpillar een zeer belangrijke klant, maar ook dat hebben we in de loop der tijd op weten te vangen."



BELGIË IS EUROPEES KAMPIOEN IN RECYCLAGE VAN KUNSTSTOFFEN

Met een recyclagegraad van 39% in 2022 is België de nummer 1 in Europa voor de recyclage van kunststoffen. Ons land steekt daarmee ver uit boven het Europese gemiddelde van 27%. Dit blijkt uit een studie van de Europese kunststoffenfederatie Plastics Europe.

Volgens de studie heeft België grote stappen gezet op het gebied van recyclage van kunststoffen. Waar het recyclage nu op 39 procent ligt, was dat tien jaar geleden nog maar 25 procent. Wat betreft kunststofverpakkingen is de vooruitgang ook: maar liefst 56% van alle kunststofverpakkingen wordt gerecycleerd, een Europees record. Deze vooruitgang komt vooral door de uitbreiding van de blauwe zak, waardoor nagenoeg alle kunststofverpakkingen van huishoudens kunnen worden ingezameld voor recyclage.

Ondanks deze stijgende recyclagecijfers staat de Europese kunststoffenindustrie onder druk. Waar de sector in 2006 nog goed was voor 22% van de wereldwijde kunststofproductie is dat in 2022 gedaald tot 14%. Dat is voornamelijk ten voordele van productiegroei in Azië, met China op kop. Om dit tij te keren roepen Belgische belangenvertegenwoordigers de overheid op om werkt te maken van een strategisch industriebeleid dat een gelijk speelveld creëert voor alle kunststofproducenten en dat de verschillende wetgevingen binnen de Europese eenheidsmarkt harmoniseert.

Van zonnepanelen, windturbines en isolatiemateriaal tot batterijen, lichtgewicht materialen voor voertuigen



en voedselverpakkingen: kunststoffen spelen een cruciale rol om de klimaatambities van de Europese Green Deal te helpen realiseren. Uit onafhankelijk uitgevoerde levenscyclusanalyses blijkt namelijk dat in de meerderheid van de gevallen, wanneer objectief naar de data gekeken wordt, kunststoffen een betere duurzaamheidsscore kunnen voorleggen dan hun alternatieven. Zo draagt ook de recyclage en het circulair inzetten van kunststofmaterialen bij aan het verminderen van de CO₂-uitstoot.

Belgische kunststofrecyclage in stijgende lijn

Op dat vlak mocht België zich in 2022 kronen tot Europees recyclagekampioen. 39 procent van al het kunststofhoudend afval werd gerecycleerd. Tien jaar geleden was dit slechts een kwart. Het overige kunststofafval (59%) wordt verwerkt in thermische centrales waarbij de energie wordt gerecupereerd. In tegenstelling tot

heel wat andere landen belandt er in ons land amper kunststofafval (2%) op stortplaatsen.

Nog een straf cijfer: in 2022 werd in België maar liefst 56 procent van alle kunststofverpakkingen gerecycleerd, ook dat is een Europees record. In 2012 was dat nog maar een derde. Die positieve evolutie van de recyclagecijfers is grotendeels toe te schrijven aan de uitbreiding van de blauwe zak, waarmee nagenoeg alle kunststofverpakkingen van huishoudens kunnen worden ingezameld voor recyclage.

Ook het aandeel van gerecycleerd materiaal dat ingezet wordt in nieuwe toepassingen stijgt met 54 procent in vier jaar, maar blijft wel net onder het Europese gemiddelde. Dat kan verklaard worden door het feit dat veel Belgische kunststofverwerkers verpakkingen voor voedingstoepassingen maken. Tot op heden mag daarvoor geen mechanisch gerecy-

cleerd kunststofmateriaal worden ingezet, met uitzondering van gerecycleerd PET. Nieuwe recyclage-technologieën zoals chemische en fysieke recyclage kunnen hier soelaas bieden. Vooruitgang in de Europese wetgeving en de erkenning van massabalansallocatie voor het toekennen van recycelaatgehaltes zijn hierin cruciaal. Een massabalansallocatie is ontworpen om de totale hoeveelheid gerecycleerd materiaal doorheen de productieprocessen te volgen en tegelijkertijd een passende toewijzing van deze inhoud aan het eindproduct te garanderen.

Verlies van concurrentiekracht

De stijgende recyclagecijfers staan echter in schril contrast met de

dalende concurrentiekracht van de Europese kunststoffenindustrie. Waar de sector in 2006 nog goed was voor 22 procent van de wereldwijde kunststofproductie is dat in 2022 gedaald tot veertien procent. Dat is voornamelijk ten voordele van productiegroei in Azië, met China op kop. Dat land vertegenwoordigde in 2022 ongeveer een derde van de wereldwijde kunststofproductie. Daarom roepen essenscia PolyMatters en Agoria overheden op alle niveaus op om werk te maken van een strategisch industriebeleid dat een gelijk speelveld creëert voor alle kunststofproducenten en dat de verschillende wetgevingen binnen de Europese eenheidsmarkt harmoniseert.

Saskia Walraedt, directeur essenscia PolyMatters en Kevin Poelmans, Business Group Leader Manufacturing

Agoria: 'De cijfers spreken voor zich: België is Europees koploper in de recyclage van kunststoffen. Het is nu zaak om die positie vast te houden en te verstevigen, onder andere door kunststofafval nog beter in te zamelen en te recycleren. De bedrijven uit de kunststoffenindustrie hebben die boodschap goed begrepen en innoveren en investeren vandaag al volop in nieuwe recyclage-technologieën. We roepen dan ook politici op regionaal, federaal en Europees niveau op om kunststofmaterialen met open vizier te bekijken. Zo garanderen we in Europa de productie, verwerking en recyclage van materialen die essentieel zijn voor een duurzame samenleving.'

ROBOJOB PRESENTEERT FABRIEK VAN DE TOEKOMST TIJDENS GRAND OPENING

Tijdens de officiële opening van een nieuwe bedrijfssite heeft RoboJob een automatiseringssysteem gepresenteerd. De Wall, zoals het systeem gedoopt werd, moet een volledige geautomatiseerde productie mogelijk maken en symboliseert RoboJobs visie op de fabriek van de toekomst.

Klanten, partners en leveranciers waren medio juli uitgenodigd bij de officiële opening van een nieuw bedrijfsgebouw van RoboJob in Heist-op-den-Berg. Door een sterke groei in de voorbije jaren was de automatiseringsbedrijf uit haar jasje gegroeid en was de verhuizing naar een nieuwe site volgens RoboJob-CEO en mede-oprichter Helmut De Roovere noodzakelijk.

De Grand Opening ging gepaard met de officiële lancering van de De Wall, RoboJobs visie op de fabriek van de toekomst. Het betreft een systeem dat bestaat is opgebouwd uit modules die als een muur opgetrokken wordt in het bedrijf. In elke module worden trays voorzien die gevuld kunnen worden met werkstukken, opspanmiddelen en gereedschappen. Een takelsysteem

brengt deze trays naar laadstations, van waar robots de CNC-machine kunnen voorzien van de nodige opspanmiddelen, gereedschappen en grondstoffen.

De Wall zelf is modulair opgebouwd, wat betekent dat ze kan variëren in hoogte en breedte. Op die manier kan de beschikbare ruimte op de werkvloer optimaal benut worden en kan de Wall functioneren als een centraal magazijn voor één of meerdere CNC-machines. De Wall kan manueel worden bevoorrad en ontladen, maar ook AMR's (Autonoom Mobile Robots) kunnen voor de bevoorrading zorgen.