

REYM time

INDUSTRIAL SERVICES
OUR CONCERN

**Aanspreekcultuur
is de grootste winst
richting veiligheid**

Inzet gerobotiseerde industriële
reinigingssystemen

REYM voorloper
in biomonitoring

JAARGANG 2024 UITGAVE 9

06.

Aanspreekcultuur is de grootste winst richting veiligheid
Ray Klaassens aan het woord



10.
Innoveren en excelleren
Directie REYM

16.
“Wij versterken de verbinding
tussen hoofdkantoor
en werkvloer”

26.
REYM wil gerobotiseerde
industriële reinigingssystemen
vaker inzetten

36.
Gedeelde waarden
Klant aan het woord Tessa Bakker,
contractmanager bij Nobian



EN VERDER

- 04. VOORWOORD RON GROBECKER
- 12. TOEKOMST GEZOND EN VEILIG WERKEN
- 18. HET GEHEIM VAN EEN GOED HUWELIJK
Klant aan het woord
- 22. UNIEKE EN INNOVATIEVE REINIGINGS-
OPLOSSING VOOR KAASFABRIKANTEN
- 24. HET ANKER IN DE ORGANISATIE
Hoofden Afvalstoffen van REYM over de
ontwikkeling van de dienstverlening
- 28. MEERWAARDE SHARED SERVICE CENTER
WIKO directeur Harold van Duijn
- 30. IEDEREEN ZICHZELF BIJ REYM
- 32. REYM VOORLOPER IN BIOMONITORING
- 34. SAMENWERKEN AAN VEILIGE,
SOCIALE WERKPLEK

LEIDERSCHAP IN EEN DYNAMISCHE OMGEVING

Het afgelopen jaar was voor REYM een goed, maar zeer hectisch jaar. Door de vraag naar onze diensten liep onze planning al aan het begin van het jaar behoorlijk vol. In de maanden erna kwamen daar nog veel ad-hoc-projecten bij. Ik ben trots op alle REYM-medewerkers die zich flexibel opstelden om aan de klantvraag te voldoen. Desondanks was het bijzonder complex om de vraag bij te benen, én vast te houden aan onze hoge normen van veiligheid en kwaliteit. Alleen door daar niet op af te dingen blijven wij de *operational excellence* leveren die onze klanten verwachten.



De krappe arbeidsmarkt is op dit moment een beperkende factor. Wij zetten vol in op het binden en ontwikkelen van onze medewerkers. Daarvoor zijn verschillende trajecten gestart die de transparantie in de organisatie en het onderling vertrouwen vergroten. Ook zijn er mentoren voor het begeleiden van jonge werknemers en is de (interne) managementopleiding voortgezet. Tegelijkertijd houden we er rekening mee dat de personele groei beperkt zal zijn de komende tijd, omdat we alleen kwalitatief goede mensen aan ons willen binden.

Zoals vorig jaar aangekondigd, zijn we leiderschap sterk gaan benadrukken en dat blijven we het komend jaar doen. Leiderschap wil zeggen: elkaar aanspreken op de dingen die niet kloppen, en dat afspraak ook echt afspraak is. Ik hecht daar zeer aan. Dat voorkomt immers incidenten en vergroot de efficiency. Bij REYM draait het om vakmanschap en daar hoort ook communicatie en representatie bij. Van boven tot onder in de organisatie werken we aan die cultuuromslag. Ik merk dat dit al effect heeft, maar zie ook dat de omslag om elkaar op een nette manier aan te spreken nog tijd nodig heeft.

In deze REYMTIME staan weer prachtige voorbeelden van hoe wij omgaan met leiderschap en transparantie vergroten, en van onze inzet op persoonlijke ontwikkeling en technologische innovatie. Natuurlijk belichten we ook enkele van onze klanten en hoe wij in de samenwerking elkaar versterken. Stuk voor stuk voorbeelden die ons marktleiderschap en onze vastberadenheid om onder alle omstandigheden kwaliteit te leveren onderschrijven.

Ron Grobecker
Algemeen directeur REYM

AANSPREEKCULTUUR IS DE GROOTSTE WINST RICHTING VEILIGHEID



“ER IS NIKS ARBITRAIRS AAN VEILIGHEID, ZEKER NIET
IN DE INDUSTRIEËN WAARIN REYM WERKZAAM IS.
HET IS ZWART-WIT. JE KUNT NIET ZEGGEN:
IK GA HET VANDAAG EENS WAT MINDER VEILIG
DOEN. EEN GROTE VERANTWOORDELIJKHEID VAN
LEIDERSCHAP IS OM DAT TE BENOEMEN.”

Protocolen, beschermingsmiddelen, trainingen of certificaten. Voor de veiligheid van medewerkers in een risicovolle werkomgeving zijn ze van cruciaal belang. Om een optimaal klimaat te creëren waarin mensen zich veilig gedragen is echter meer nodig, weet oud-commando Ray Klaassens, ook bekend als hoofdinstructeur van het tv-programma ‘Kamp van Koningsbrugge’. “Onveilige situaties ontstaan wanneer mensen gemaakte afspraken niet nakomen. Door te handhaven en penalties te koppelen aan overtredingen van veiligheidsafspraken, laten leidinggevend zien hoe belangrijk zij veiligheid op de werkvloer vinden. Maar minstens zo belangrijk is dat zij mensen leren elkaar aan te spreken. Dat is eigenlijk de grootste *bottleneck*.”

EIGENAARSHIP

Medewerkers die zich niet in lijn met de veiligheidsvoorschriften gedragen, nemen geen eigenaarschap, meent Klaassens. Ze weten wat de voorschriften zijn, maar lappen deze toch aan hun laars. En het gebeurt aan de lopende band, weet hij. “Het gaat vaak om regels waarvan mensen denken: is dit niet wat overdreven? Alle spullen op de vrachtwagen vastzetten voor een ritje van 20 meter? Kom op, man! Dat doen we toch zo even? Maar uiteindelijk gaat het een keer mis. Eigenaarschap nemen, betekent dat je wél handelt naar je gevoel dat zegt dat iets niet de bedoeling is. Dat commitment in een organisatie krijgen, moet het streven zijn.”

Het fundament van een werkomgeving waarin medewerkers elkaar aanspreken op onveilig gedrag, ligt bij het tonen van voorbeeldgedrag, meent Klaassens. En dat kan best een uitdaging zijn, want de vrees voor betutteling ligt op de loer. Zeker wanneer onveilig gedrag toelaatbaar lijkt, doordat de uitvoering van het werk daarmee sneller of makkelijker gaat. Hij geeft een voorbeeld: “Bij Defensie waren er ontzettend veel afspraken die we moesten nakomen. Als de kogels om onze oren vlogen, hadden we daar nooit moeite mee. Maar als het ging om het niet nakomen van de afspraak dat er bij het achteruitrijden van een vrachtwagen altijd de hulp moet worden ingeroepen van een gids buiten de vrachtwagen, werd een aanspreker al snel een zeur gevonden.”

VEERKRACHT

Een aanspreekcultuur creëren binnen een organisatie is makkelijker gezegd dan gedaan, want elkaar aanspreken vinden mensen over het algemeen niet prettig. “Jouw gedrag maakt van mij een klootzak”, is de bekende boodschap van Klaassens in dat geval, “want

het ongewenste gedrag van de ander, maakt dat ik die persoon moet aanspreken.” Toch zit in die eerste stap volgens hem de grootste winst richting een systeem dat veiligheid ademt. Angst dat elkaar wijzen op ongewenst gedrag het onderlinge vertrouwen in een organisatie kan aantasten, is volgens Klaassens niet terecht. “Dat gaat prima hand in hand. Elkaar aanspreken zegt namelijk niets over wie we met elkaar zijn. Binnen het Korps Commandotroepen waren we enorm hard naar elkaar als iemand een fout maakte. Maar dat was hard op de inhoud. Als er een half uur later thuis iets aan de hand was bij die persoon, konden we ontzettend zacht zijn. Een stevig fundament heeft die veerkracht.”

Hoe effectief een boodschap is, is afhankelijk van de manier waarop deze wordt gebracht. *Tone of voice*, noemt de oud-commando dat. En die is zeker niet altijd hetzelfde. “In een direct gevaarlijke situatie, wanneer bijvoorbeeld de ketting van een zware last is losgeschoten, kun je bij wijze van spreken tegen iemand schreeuwen. Doe je dat wanneer iemand in de bouw zijn helm niet draagt, dan heb je een groot probleem.” Naast de situatie, moet de *tone of voice* ook zijn afgestemd op de ontvanger. Dat kan best lastig zijn en voor sociale spanning zorgen. Zeker wanneer er sprake is van een generatiekloof. Klaassens: “Een pas afgestudeerde medewerker die iemand moet aanspreken die al dertig jaar in dienst is, is bang om te worden weggezet als het ‘sukkeltje van de universiteit’. Goed leiderschap helpt dat voorkomen door de urgentie van het aanspreekklimaat onder de aandacht te brengen.”

VRIJHEID VAN HANDELEN

Heldere communicatie over de afspraken, en geen ruimte laten voor begrip wanneer iemand zich daar niet aan houdt. Dat is dus Klaassens’ lezing. “Doen organisaties dat laatste wel, dan zijn ze spoorloos”, zegt hij stellig. Daardoor kan het beeld ontstaan dat regels de vrijheid van handelen beperken. Een grote misvatting, meent hij. “Ik heb op veel plekken gewerkt en als er ergens veel ruimte gegeven wordt in de uitvoering, dan is het bij Defensie. Daar sturen ze juist op vrijheid van handelen. Maar daarbinnen krijgt iedereen wel randvoorwaarden mee, zoals veiligheidsvoorschriften of budgetten. Het verschil is dat we bij een budget nog om extra ruimte kunnen vragen, bij veiligheidsregels niet.”



INNOVEREN EN EXCELLEREN



De directie van REYM bestaande uit operationeel en commercieel directeur Nick Kappen (links), algemeen directeur Ron Grobecker (midden), en financieel directeur Walter Loos (rechts).

Als marktleider in industriële reiniging doen steeds meer klanten een beroep op onze gespecialiseerde dienstverlening. Vooral uit de olie- en gasindustrie is de vraag net zoals het jaar hiervoor groot. Nederland blijft ons belangrijkste werkgebied. Buitenlandse projecten kunnen we incidenteel aannemen, zoals de decommissioning van platforms in Noorwegen. Het reinigen van met kwik vervuilde installaties is een van onze specialismen.

KLANTENBINDING

Trots zijn we op de klantretentie van REYM. Met 96 procent is dat uitzonderlijk. Zowel grote als kleine bedrijven zijn al vele jaren onze vaste klanten, met de NAM als lichtend voorbeeld. Het dilemma van de laatste tijd is dat de vraag naar onze diensten groter is dan wij kunnen leveren. Hoewel wij altijd naar mogelijkheden zoeken, is soms de grens bereikt. We willen namelijk altijd in compliance blijven met wet- en regelgeving en onze veiligheidsnormen naleven. Daarom moeten we kritisch kijken naar het werk dat we aannemen en keuzes maken. Met klanten die altijd veel eisen, maar tegelijk voor een dubbeletje op de eerste rang willen zitten, gaan we in gesprek. Dat kan tot een 'nee' leiden op een projectvraag. Dat is erg ongebruikelijk voor REYM, maar wel zo eerlijk naar onze andere relaties. Kwaliteit is voor onze klanten van doorslaggevende betekenis, en dat houdt ook wederzijdse verbondenheid in. Dat wordt meer onderkend. Immers, prijsonderhandelingen tot op de bodem leveren uiteindelijk voor geen van beide partijen een duurzame relatie op.

PRIJSSTIJGINGEN

De verwerkingscapaciteit voor een aantal gevaarlijke afvalstoffen wordt schaarser. Tot nu toe lukt het nog steeds om alle stromen verwerkt te krijgen. Door de krapte in de markt zijn tarieven echter enorm gestegen. Zeker de tarieven voor de verwerking van Pfas-houdend afval en vergelijkbare stromen. Niet alleen de kosten voor verwerking zijn toegenomen. Vanwege de inflatie zijn salarissen de afgelopen twee jaar sterk gestegen, evenals de inkooprijzen als geheel. Onze investeringen in materieel en technologie blijven de komende tijd op niveau. Ook daar zien we sterk verhoogde aanschafprijzen. Robotisering is een van de innovatiespeerpunten. De toepassing ervan neemt toe en klanten zien meer en meer de positieve aspecten. Zeker als het gaat om het buiten de line of fire werken van mensen. De mechanisering zal zich bij REYM verder ontwikkelen. Theoretisch gezien is veel mogelijk, maar ons werkveld maakt – denk alleen al aan de vervuiling – dat de toepassing in de praktijk weerbarstiger is.

DIGITALISERING

Naast robotisering gaan we ons meer toeleggen op informatievoorziening en data-analyse. Integratie van onze databronnen geeft beter en sneller inzicht in het werk en de processen. De eerste stap is het digitaliseren van werkprocessen en procedures. Door deze te uniformeren en te standaardiseren creëren we meer efficiëntie en uitwisselbaarheid tussen de vestigingen. Vervolgens zal het belang van informatisering en kunstmatige intelligentie geleidelijk toenemen. Elk werkgebied binnen REYM zal hier in toenemende mate mee te maken krijgen. Daarbij zijn we wel zeer alert op ongewenste effecten als verlies van data-integriteit en privacy. Voor alles willen we borgen dat data van externen bij ons volledig veilig en beschermd zijn tegen onjuist intern gebruik.

COMPLIANCE

Maatschappelijk staat de industrie waarin wij werken sterk in de belangstelling. Dat vertaalt zich onder andere in een intensivering van handhavingsinspecties. Die ontwikkeling juichen wij toe en wijst ons nog eens extra op ons nalevingsgedrag van de regelgeving op alle gebieden waarmee we te maken hebben. Die naleving is goed en daar blijven wij alert op. Compliance krijgt de komende tijd onze extra aandacht, waarmee we ons credo 'een veilige werkomgeving en operational excellence' kracht bijzetten.

DE TOEKOMST VAN GEZOND EN VEILIG WERKEN



Wouter ter Burg (RIVM)



Wouter van der Torre (TNO)

DE AANDACHT VOOR GEZOND EN VEILIG WERKEN IS DE AFGELOPEN DECENNIA ENORM TOEGENOMEN IN NEDERLAND. BIJ OVERHEID, WERKGEVERS EN WERKNEMERS. WETEN WE NU DAN HOE WE DE GEZONDHEID EN VEILIGHEID VAN WERKNEMERS OOK DE KOMENDE DECENNIA KUNNEN BORGEN? NEE, MENEN WOUTER VAN DER TORRE EN WOUTER TER BURG, DIE ONDERZOEK DOEN NAAR DE TOEKOMST VAN WERK NAMENS RESPECTIEVELIJK TNO EN HET RIVM. "DE KOMENDE TWINTIG JAAR DOEMEN NIEUWE RISICO'S OP VOOR WERKENDEN. TEGELIJKERTIJD MOGEN WE REEDS BEKENDE RISICO'S NIET VERGETEN."

“HET IS INGEWIKKELD OM PRECIES TE ZEGGEN WAT DEZE TECHNOLOGIE DE KOMENDE DECENNIA GAAT BETEKENEN VOOR GEZOND EN VEILIG WERKEN”

Van der Torre over de opkomst van kunstmatige intelligentie.

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zetten het RIVM en TNO afgelopen jaar 33 ontwikkelingen op een rij die de komende twintig jaar impact kunnen gaan hebben op gezond en veilig werken. Technologische ontwikkelingen gaan misschien wel de grootste stempel daarop drukken, denken onderzoekers Wouter van der Torre en Wouter ter Burg.

VOOR VEILIG EN GEZOND WERKEN IS OP ALLERLEI NIVEAUS VEEL AANDACHT IN ONS LAND. WAT ZIEN JULLIE DESONDANKS ALS ONDERBELICHTE RISICO’S

Van der Torre: “Voor onderwerpen als veilig werken, fysieke belasting en de blootstelling aan stoffen is veel aandacht, en die risico’s worden naar verwachting kleiner. De mentale belasting van mensen lijkt de grote uitdaging te worden waar de komende vijftien jaar meer aandacht voor nodig is. Dat is ook een lastig aan te pakken probleem. Maar mensen krijgen steeds meer op hun bordje.”

Ter Burg: “In een land dat vergrijsd krijgen mensen bijvoorbeeld meer mantelzorgtaken. Werkgevers kunnen die trend niet alleen keren. Wel zullen ze rekening moeten houden met de mentale belastbaarheid van hun mensen. Zeker in een krappe arbeidsmarkt waarin je ze aan de slag wilt houden. Wat ik als toxicoloog ook als onderbelicht risico zou willen noemen, is de omgang met chemische stoffen. Er is veel aandacht voor de directe gevaren op de werkvloer, maar langetermijneffecten zijn vaak onzichtbaar. Praktijkervaringen over die gevolgen die bij oudere werknemers aanwezig zijn, worden niet automatisch overgedragen in de praktijk. Ik zie nu een soort verslapping van de aandacht voor beroepsziekten op de werkvloer. Juist bij eenvoudig repetitief werk moeten mensen scherp blijven op hun veiligheid en gezondheid. Dat is niet nieuw, maar blijft belangrijk.”

AUTOMATISERING EN ROBOTISERING KUNNEN INDUSTRIEEL REINIGEN VEILIGER MAKEN. MAAR KLEVEN DAAR OOK RISICO’S AAN?

Van der Torre: “We zien dat de inzet van nieuwe technologie werk routinematig kan maken. Dan is er een risico dat mensen moeilijker hun gedachten bij hun werk kunnen houden. Maar het werk kan juist ook uitdagender worden. Bij een keuze voor nieuwe technologie kunnen bedrijven meer rekening houden met wat de impact is op het dagelijks werk van mensen. De focus ligt vaak op productiviteitsverbetering en soms ook wel op ergonomie of veiligheid. Maar er mag vaker worden stilgestaan bij wat het betekent voor de taken van een medewerker. Wat blijft er over? Is er nog voldoende variatie? En blijft er genoeg sociaal contact met collega’s?”

Ter Burg: “Ik denk niet dat je kan zeggen dat meer technologische ondersteuning medewerkers minder alert maakt overigens. In mijn ervaring kiest een bedrijf als REYM bijvoorbeeld heel bewust voor een reinigingstechnologie, juist met inachtneming van beheersing van de risico’s. Medewerkers zijn er dan ook extra alert op. In zijn algemeenheid is een aandachtspunt bij de inzet van technologie wel dat deze je ook in de steek kan laten. Daar moet een plan voor liggen.”

MET DE OPKOMST VAN KUNSTMATIGE INTELLIGENTIE IS HET VOORSTELBAAR DAT WERKNEMERS STEEDS MINDER ZELF NADENKEN. HOE GROOT IS DAT RISICO?

Van der Torre: “Bij TNO zijn collega’s elke dag met kunstmatige intelligentie bezig. Dan nog merk ik dat ze af en toe positief verrast zijn door hoe snel ontwikkelingen gaan. Het is dus ingewikkeld om precies te zeggen wat deze technologie de komende decennia gaat betekenen voor gezond en veilig werken.

Een risico kan zijn dat een systeem gaat bepalen hoe mensen werken, dat ze hun autonomie verliezen en dan bijvoorbeeld niet meer zelf kunnen kiezen wanneer ze een pauze inlassen. In grote magazijnen zie je dat al gebeuren.”

WAT DOET DE OVERHEID MET JULLIE BEVINDINGEN?

Van der Torre: “Onze zogenoemde horizonscan over gezond en veilig werken is wel geland, maar daarmee zijn de risico’s die wij zien natuurlijk niet direct opgelost. Onze bevindingen zullen we terugzien in visies en strategieën, en uiteindelijk vast ook in richtlijnen of regelgeving.”

Ter Burg: “Maar bedrijven kunnen en mogen daar niet op wachten. Uit de Arbeidsomstandighedenwet volgt dat ze zorg moeten dragen voor de gezondheid en veiligheid van hun mensen. Ze moeten proactief aan de slag. De ontwikkelingen, bijvoorbeeld rond technologie, gaan ook veel te snel om op regels van de overheid te wachten. Tegelijk moet onderzoek, zoals dat van ons, beleid beter voorbereiden op komende veranderingen.”

"WIJ VERSTERKEN DE VERBINDING TUSSEN HOOFDKANTOOR EN WERKVLOER"

TUSSEN WERKVLOER EN DIRECTIE IS BIJ GROTE
BEDRIJVEN ENIGE AFSTAND. ALS HET OM VEILIGHEID
GAAT WIL REYM DEZE AFSTAND ZO KLEIN MOGELIJK
HEBBEN. DAAROM IS ER EEN KLANKBORDGROEP
INGESTELD MET VERTEGENWOORDIGERS UIT ALLE
VESTIGINGEN. EEN GROOT SUCCES, VINDEN ZOWEL
DE LEDEN VAN DE KLANKBORDGROEP ALS DE DIRECTIE.

Een open cultuur en meer wederzijds vertrouwen. Dat willen de leden van de klankbordgroep bereiken. Want als iedereen op de werkvloer vrijelijk kan en ook wil praten over dingen die ze tegenkomen, dan verhoogt dat de veiligheid. Die openheid kan alleen ontstaan als het vertrouwen er is dat het én geen negatieve gevolgen heeft én dat er ook echt wat mee gedaan wordt.

Lastig is natuurlijk het melden van een onveilige situatie waarbij het een volgende keer fout kan gaan. "Veel mensen willen dat voor zich houden, omdat ze bang zijn voor sancties. Wij proberen iedereen bewust te maken dat ze ook bijna-incidenten moeten melden. Daarvan kunnen we leren. Deze kwartaalbijeenkomsten helpen daarbij, omdat we alle vestigingen bij elkaar hebben", vertelt Danny Kes. "Bovendien", vult Eric Boon aan, "gaat REYM heel serieus met die meldingen om. We zijn heel sterk in het inrichten van werk op een manier die jou het beste past."

In de lente van 2023 is de KVM-klankbordgroep opgericht. Per vestiging werd daarvoor een medewerker benaderd. "We zijn allemaal gevraagd voor deze klankbordgroep, omdat we veiligheid hoog in het vaandel hebben", weet Leon Mohr. "Daarnaast is ieder van ons

V.l.n.r. Nick Kappen, Maikel Gravers, Danny Kes, Eric Boon, Peter Kooijmans, Leon Mohr, Daniel Ruijter, Jan Thewissen.
Niet op de foto: Rick van den Bosch



goed bekend op de vestiging en goed benaderbaar." Ze vormen dan ook een duidelijk aanspreekpunt op iedere vestiging. "Voor de jongens is het veel makkelijker om naar ons toe te stappen, dan naar het hoofdkantoor te bellen", stelt Rick van den Bosch. Bovendien blijven zij anoniem. "Tijdens onze kwartaalbijeenkomsten noemen we geen namen. De directie en wij willen vooral weten wat er speelt, zodat we daar actie op kunnen ondernemen."

En dat heeft succes. In een vorige sessie bleek dat de toolboxes te weinig werden gevolgd. Iedere vestiging heeft daar actie op ondernomen, waardoor in een paar maanden tijd het bewust gebruik van de toolboxes is verhoogd. "Een klacht over doorwerkjassen werd ook meteen opgepakt", herinnert Maikel Gravers zich. "Die slecht-weerjassen zijn erg oncomfortabel en belemmeren ons tijdens het werk, zo hebben we de vorige vergadering besproken. Nu horen we dat er voor iedereen andere jassen zijn besteld. Hetzelfde geldt voor veiligheidshamers in de cabine. Deze zijn nu ook besteld."

Veiligheid staat op één bij REYM, en de directie doet er alles aan om de randvoorwaarden daarvoor te scheppen. Toch is uiteindelijk iedereen zelf verantwoordelijk voor zijn eigen veiligheid. Elkaar

durven en kunnen aanspreken op onveilige situaties is daarvoor essentieel. Het onderling vertrouwen daarvoor moet nog groeien op de werkvloer, maar dat is een kwestie van tijd. "Ik zie op onze vestiging toch al verandering. Mensen komen meer naar me toe, maken meer meldingen en volgen de toolboxes beter. Er is zeker nog een weg te gaan. Soms wordt er nog een beetje op de *old school* manier gewerkt, maar er is progressie", constateert Rick van den Bosch. "Er is een groot verschil tussen de werkwijze van vroeger en nu", vult Peter Kooijmans aan. "Het is steeds goed opletten om niet terug te vallen in de oude manier van werken."

Over een jaar zou er meer openheid moeten zijn bij REYM. "De jongens moeten zich gehoord en gewaardeerd voelen. Dat is iets dat je veel hoort", weet Eric Boon. "Deze klankbordgroep helpt daar echt bij", vult Maikel Gravers aan. "Hier maken we problemen bespreekbaar, zoeken we naar oplossingen en koppelen die terug. De directie speelt bij het oplossen een belangrijke rol." Rick van den Bosch benadrukt dit: "Daarom is het ook zo belangrijk dat mensen zich bij ons melden met de dingen waarmee ze zitten. Wij zijn er voor hen en wij kunnen hen helpen. Wij zorgen ervoor dat de kloof tussen werkvloer en hoofdkantoor wordt gedicht."

HET GEHEIM VAN EEN GOED HUWELIJK





In de ruim twintig jaar die Teijin Aramid en REYM samenwerken, raakten de twee bedrijven steeds meer vervlochten op het Chemie Park Delfzijl. Hun samenwerking begon klein, maar al snel speelde REYM als geïntegreerde servicepartner een cruciale rol op de site van de kunstvezelproducent. Nina Huck, site manager van Teijin Aramid, en Martijn Heuvel, vestigingsmanager bij REYM Veendam, maken de vergelijking met een goed huwelijk. “Natuurlijk mopperen we weleens op elkaar, maar altijd met als doel om het samen beter te gaan doen.”

WAT IS HET GEHEIM VAN HET GOEDE HUWELIJK TUSSEN TEIJIN ARAMID DELFZIJL EN REYM?

Huck: “Wat mij betreft hebben Teijin en REYM hetzelfde DNA. Veiligheid staat voor beide bedrijven onbetwist op de eerste plaats. Daarnaast willen we ons werk elke dag beter uitvoeren. We gaan voor kwaliteit. Als je die uitgangspunten met elkaar deelt, maak je samen al snel de juiste keuzes in een samenwerking. Er is een no-nonsense cultuur. Verder zie ik dat de mensen die namens REYM voor ons werken uitermate betrokken zijn. Dat is allemaal niet vanzelfsprekend.”

Heuvel: “Toen ik vijf jaar geleden voor het eerst bij Teijin kwam, kreeg ik een rondleiding van één van onze voormannen daar, maar het leek wel alsof ik met iemand van het bedrijf zelf rondliep. We hebben enorm veel kennis opgebouwd over de site en de betrokkenheid van de vijftien tot twintig mensen die we vast bij het bedrijf inzetten is inderdaad hoog. Het maakt dat we eigenlijk op alle niveaus met elkaar kunnen lezen en schrijven.”

HOE BELANGRIJK IS HET DAT ER IN ZO’N NAUWE RELATIE OOK RUIMTE BLIJFT OM KRITIEK OP ELKAAR TE LEVEREN?

Heuvel: “REYM voert voor Teijin reinigingswerk uit, beheert afvalstoffen, regelt de opslag van vloeistoffen en is betrokken bij stops. In beginsel zeggen we geen ‘nee’ als Teijin ons iets vraagt. We zoeken altijd naar oplossingen. Tegelijkertijd is het enorm belangrijk om op de rem te trappen als iets ons echt niet lukt. Je moet elkaar bijvoorbeeld altijd op veiligheid kunnen aanspreken. Daar denken we gelukkig hetzelfde over.”

Huck: “Over veilig werken is er regelmatig overleg. We dagen elkaar op dat gebied ook uit om het beter te doen. Ruimte voor kritiek is essentieel in onze relatie. Ik merk in mijn organisatie dat er veel respect is voor en vertrouwen is in REYM. Niet alleen op de werkvloer, maar bijvoorbeeld ook bij een afdeling als inkoop, die soms toch anders naar samenwerkingen kijkt.”

IS DAT OOK DE REDEN DAT REYM EEN GROTE ROL HEEFT GEKREGEN IN DE PLANNING VAN DE GROOTSTE STOP VAN TEIJIN ARAMID IN 2025?

Huck: “Bij zo’n grote stop is de planning enorm belangrijk om het werk zo veilig en efficiënt mogelijk uit te voeren. De productie moet liefst zo snel mogelijk weer worden hervat. Als de stop begint, start REYM met het reinigingswerk. Daarna komen de mechanische bedrijven. Als het reinigingswerk uitloopt, heeft dat dus direct effect op

de rest van de geplande taken. Door REYM vroeg te betrekken denken we het werk slimmer uit te kunnen voeren. Hun stop-coördinatoren weten op sommige punten letterlijk meer over onze installaties dan onze eigen mensen. Hun kennis is een enorme meerwaarde.”

Heuvel: “Nu we al vroeg bij de planning betrokken zijn, denken we ook de pieken uit ons werk te kunnen halen. Er liggen nu vierduizend omschrijvingen van klussen. Die nemen we allemaal door en zetten we uit in een tijdsplanning, inclusief een financiële scope. Zo willen we voorkomen dat we in die naar verwachting dertien weken durende stop op een dag ‘plots’ tachtig à negentig man moeten optrommelen. Een goede planning geeft rust. En in rust kunnen we beter werk afleveren en ook veiliger werken.”

GAAT REYM IN DE TOEKOMST VAKER OP DIE MANIER WERKEN?

Heuvel: “Bij Teijin kunnen we dit doen, omdat we al langer met vaste mensen voor ze werken op het Chemie Park Delfzijl. Met alle kennis die onze mensen hebben opgedaan, kunnen we nu in de planning van de stop echt van toegevoegde waarde zijn. Inmiddels werken we bij RWE en op verschillende NAM-locaties ook steeds meer met vaste bemensing. Dat biedt wel kansen voor de toekomst.”

EN HOE ZIET DE TOEKOMST VAN DE SAMENWERKING TUSSEN TEIJIN EN REYM ERUIT?

Huck: “De intensieve samenwerking rond de stop in 2025 is natuurlijk weer een nieuwe belangrijke mijlpaal. Maar we werken ook aan een visiedocument over onze samenwerking, waarmee we langjarig richting geven aan onze gezamenlijke toekomst. Het komt erop neer dat we elkaar zekerheid geven. Wij zien REYM als een strategische partner. Het werk dat zij voor ons uitvoeren is essentieel voor onze productie. In de krappe arbeidsmarkt willen we de zekerheid hebben dat we ook in de toekomst over voldoende gekwalificeerde reinigers blijven beschikken.”

Heuvel: “Voor ons is zo’n gedeelde visie natuurlijk ook belangrijk. Het geeft ons de zekerheid die we nodig hebben om te kunnen investeren, bijvoorbeeld in innovaties. Daar profiteert vervolgens Teijin ook weer van als het goed is.”

Huck: “De innovatiekracht van REYM is natuurlijk ook een belangrijke reden om met ze samen te werken. Zij doen bij andere bedrijven ook ervaring op, komen tot nieuwe ideeën en uiteindelijk slimme innovaties. Daar profiteren wij graag van.”

Enorme tijdsbesparing en forse vermindering productieverlies

UNIEKE EN INNOVATIEVE REINIGINGSOPLOSSING VOOR KAASFABRIKANTEN



Jan Jagt (links) en Dominic Muller (rechts)

REYM ontwikkelde op verzoek van een grote kaasfabrikant een pekeltkooireiniger. Met deze innovatieve en effectieve machine worden de pekeltkooien brandschoon en neemt de hoeveelheid afgekeurde kazen fors af. ‘We kijken graag met de klant mee naar de beste reinigungsoplossing.’

Enorme tijdsbesparing en forse vermindering productieverlies

Kaasfabrikanten gebruiken pekeltkooien om de kazen onder te dompelen in het pekeltbad, waar de kazen worden gezout. Omdat deze pekeltkooien lastig te reinigen zijn, kampen veel kaasmakers met productieverlies. Jan Jagt, aanstaand gepensioneerd vestigingsmanager van REYM Duiven: “Deze kaasnetten of pekeltkooien zijn vrij ruw, waardoor vervuiling er makkelijk aan hecht. Op den duur zorgt deze vervuiling ervoor dat er deukjes in de kazen ontstaan, waardoor de beschermende coating niet meer goed hecht. Gevolg daarvan is dat de kazen gaan schimmelen. Er was soms zelfs sprake van 10 tot 15% productieverlies.

ENORME PEKELBADEN

Het schoonmaken van de pekeltkooien klinkt eenvoudiger dan het is. De pekeltbaden zijn zo’n 20 meter lang en 15 meter breed. De kazen worden in veertien lagen in het bad gestapeld. De pekeltkooien die de kazen omlaag duwen, hebben dus enorme afmetingen. Uitvoerder Dominic Muller ging de situatie ter plaatse bekijken. “Vervolgens zetten we wat ideeën op papier en gingen we in gesprek met een leverancier van hogedrukmaterialen. Uiteindelijk kwamen we tot een ontwerp waarmee we aan de slag zijn gegaan. Na verschillende testen en aanpassingen kwamen we zo tot de oplossing. We kregen op meerdere locaties van de klant de tijd, ruimte en gelegenheid om de machine te testen.” Simpel gezegd is de pekeltkooireiniger een slee die blijft drijven op het pekeltwater. Op de slee zit een spuitbalk, waaruit water onder hoge druk wordt gespoten. Door deze waterstraal onder een bepaalde hoek te zetten, trekt de slee zichzelf door het bad heen. Jagt: “Voorheen werden de pekeltkooien uit het water gehaald en met de hand gereinigd. Dat was erg arbeidsintensief, waardoor het minder vaak gebeurde. Uiteindelijk werden de netten zo vies dat ze vervangen moesten worden. Met deze reiniger spuiten we onder zeer hoge druk en met 230 tot 260 liter warm water per minuut over de kaasnetten. Dit werkt zeer efficiënt en effectief.”

SPECIALE HASPELMACHINE EN AANHANGER

Na de inzet van de pekeltkooireiniger, wordt het vuil met water-

stuwingslangen naar de rand van het bad geduwd en afgeroomd door de skimmerinstallatie. In eerste instantie werd de hogedrukslang van de pekeltkooireiniger handmatig tegengehouden, maar uit het oogpunt van veiligheid, werd hier een andere oplossing voor bedacht. Muller: “We lieten een haspelmachine ontwikkelen. Die is voorzien van een spatscherm en wordt aan de rand van het pekeltbad geklemd. Deze haspel kan de machine onder druk zowel het bad in laten lopen als terughalen. Dat heeft de tijd van het reinigen met nog eens 50% verkort.” Om een beeld te geven van de snelheid: afhankelijk van de vervuiling is het al mogelijk één pekeltkooi met veertien lagen in één dag te reinigen, exclusief de tijd voor het opbouwen van de installatie. REYM gaat de pekeltkooien voor deze kaasfabriek één keer per twee, drie jaar reinigen. De kaasproductie kan tijdens het reinigen gewoon doorgaan. REYM heeft inmiddels ook een speciale aanhangwagen laten inrichten om de reiniger voedselveilig te kunnen transporteren. De salesafdeling van REYM spreekt inmiddels ook met andere kaasfabrikanten over het inzetten van de reiniger. En er is genoeg interesse voor. Muller: “Dit is echt iets nieuws, dat we vanaf nul hebben opgebouwd en eigenlijk in elke kaasfabriek toepasbaar is. Onze klant is in ieder geval bijzonder tevreden over het resultaat. Zij gaan ons nu ook inzetten op hun andere vestigingen. Het scheelt nu eenmaal veel kosten, tijd en afval.” Een innovatieve oplossing ontwikkelen op verzoek van een klant, is op zich niets nieuws voor REYM. Jagt was hier al vaker mee bezig, ook voor klanten in de oliesector. “We kijken graag samen met de klant naar de mogelijkheden. Productieprocessen veranderen, onder andere door robotisering. Dat vraagt ook om nieuwe reinigungsoplossingen.”

“Productieprocessen veranderen en dat vraagt
om nieuwe reinigungsoplossingen”

HET ANKER IN DE ORGANISATIE

Hoe heeft de dienstverlening rond afvalstoffen zich bij REYM door de jaren heen ontwikkeld? Vier Hoofden Afvalstoffen van REYM aan het woord over hun ervaringen.



V.l.n.r. Maurice Pesgens, Henk Verberne, Gosse Spoelstra en Maurice Cramer

Maurice Cramer

Maurice Cramer, Hoofd Afvalstoffen in Rotterdam sinds 2005

“Vroeger boden we voornamelijk industriële reiniging aan klanten aan. De afvalstoffen die daarbij vrijkwamen, konden we wel meenemen, maar andere partijen regelden de afzet van dat afval. Ik ben in Rotterdam aangesteld om daarin met mijn collega’s verandering aan te brengen en de dienstverlening van industriële reiniging te verbreden door afvalstoffen te integreren in ons pakket. Zo is het Total Care-concept, waarin we samen met andere bedrijven de complete scope van industriële reiniging, transport en afvalmanagement aanbieden aan klanten, verder uitgerold. Ondertussen hebben we ook klanten voor wie we alleen het beheer van de afvalstoffen verzorgen, en levert afvalmanagement een belangrijke bijdrage aan de groei van REYM. De kern van dat succes, vind ik, is dat we eigen locaties voor de ontvangst en bewerking van afval hebben ontwikkeld. Daarmee kunnen we ook in moeilijke tijden, wanneer de eindverwerkingscapaciteit in de markt bijvoorbeeld beperkt is, toch afvalstoffen blijven accepteren. Dat biedt continuïteit aan zowel de klant als aan REYM. Naar de toekomst toe zie ik de rol van onze afvalbewerkingsinstallaties alleen maar groeien. Zij vormen een anker in de organisatie.”

Maurice Pesgens

Hoofd Afvalstoffen in Sittard sinds 2015

“Een grote verandering in de afgelopen jaren is de aanscherping van wet- en regelgeving. Eindverwerkers van afval hanteren daarvoor nauwere acceptatiecriteria. Daarnaast is sprake van krapte op de afvalverwerkingsmarkt. Deze ontwikkelingen maken dat het belangrijk is om afvalstromen te splitsen. Ging een bepaalde afvalstroom voorheen in één grote bulk naar één eindverwerker, tegenwoordig splitsen we die over twee of drie outlets om de eindverwerking zeker te stellen. Ondertussen wordt de politieke en sociale druk om afvalstoffen hoogwaardiger te verwerken groter. Haaks daarop staat het opkomende beleid rond bijvoorbeeld zeer zorgwekkende stoffen (ZZS) of PFAS. Ook die ontwikkelingen creëren een spanningsveld voor zowel ons als onze opdrachtgevers. Aan REYM de taak om goede outlets voor het afval te vinden, aan onze klanten de uitdaging om recyclebare afvalstromen te produceren. Als het lukt om in de toekomst het probleem van ZZS en PFAS achter ons te laten, dan spreken we niet meer van afvalstoffen, maar van B-kwaliteit grondstoffen. Die verschuiving zie ik wel aankomen.”

Henk Verberne

Hoofd Afvalstoffen in Beverwijk sinds 2017

“In Beverwijk komen veel afvalstromen van de offshore activiteiten van REYM binnen. Daar zit ook licht radioactief materiaal tussen dat bij olie- en gaswinning vrijkomt. De verwerkingskosten daarvan kunnen behoorlijk oplopen. Waar ik trots op ben, is dat we in de afgelopen jaren ingezet hebben op het voorsorteren van dat afval door het te filteren. Daarmee reduceren we de hoeveelheid ‘duur afval’ aanzienlijk en houden we een waterige stroom over die relatief goedkoop verwerkt kan worden. In tijden waarin alles duurder wordt, kan dat behoorlijk schelen. Ik merk dat het onderbrengen van afval bij verwerkers moeilijker wordt vanwege capaciteitsproblemen, maar ook vanwege aanscherpende wet- en regelgeving. Daarbij zien we dat bedrijven proberen minder afval te creëren, maar dat het afval wel geconcentreerder is. De komende jaren staat ons nog een grote verandering te wachten. Onder invloed van de energietransitie zal het afval van de offshore activiteiten afnemen. Het wordt een uitdaging om nieuwe klanten te vinden met afvalstromen die wij hier goed kunnen behandelen. Nieuwe klanten kunnen in de foodsector zitten, maar ook bijvoorbeeld in de energiesector.”

Gosse Spoelstra

Hoofd Afvalstoffen in Veendam sinds 2007

“Zeventien jaar geleden voerden we vanuit Veendam reinigingsactiviteiten uit en bleef het afval bij de klant. Nu nemen we nagenoeg alles mee en zorgen wij voor een outlet, extern of intern bij REYM. Vanuit de regio Veendam managen we per jaar ongeveer 70.000 tot 80.000 ton aan gevaarlijk en ongevaarlijk afval. De afvaldienstverlening is dus enorm gegroeid. Klanten zijn steeds geïnteresseerder in een duurzame verwerking van het afval, maar de prijs blijft ook belangrijk. Wat verder gewijzigd is, is wet- en regelgeving. Nieuwe eisen maken de zoektocht naar juiste verwerking ingewikkelder, en brengen extra tijd en kosten met zich mee. Dat wordt in de toekomst alleen maar strenger, denk ik. Voor REYM is het belangrijk om praktisch te blijven kijken naar oplossingen en efficiëncymogelijkheden. Zo zijn we onder meer bezig met de implementatie van een digitale vrachtbrief. Dat scheelt straks enorm veel handmatig typewerk. Het leukste aan dit vak? Dat is de diversiteit. Geen dag is hetzelfde.”

“WE WILLEN ONZE OPERATIONELE COLLEGA’S UIT THE LINE OF FIRE HALEN”



REYM wil de komende jaren haar gerobotiseerde industriële reinigingssystemen vaker inzetten, waaronder twee nieuwe reinigingsrobots. Projectmedewerker R&D Thomas Bosman ziet het onder meer als zijn taak om de systemen bekender te maken, binnen en buiten REYM.

Direct na het afronden van zijn hbo-opleiding Technische Bedrijfskunde is Thomas Bosman in juli 2023 bij REYM aan de slag gegaan. Dit is mede te danken aan Ronald van Rijswijk, die als techniek- en innovatiemanager werkt bij de industrieel reiniger. “In het derde jaar van mijn hbo-opleiding Technische Bedrijfskunde heb ik een studieproject over ketensamenwerking gevolgd, dat Ronald heeft begeleid”, vertelt Bosman. “Ik heb hem destijds verteld dat ik eerst de mbo-opleiding Mechatronica had afgerond, met aandacht voor onder meer werktuigbouwkunde, elektrotechniek en besturingskunde. Blijkbaar heb ik indruk gemaakt, want na mijn afstuderen van mijn hbo-opleiding heeft Ronald me benaderd voor een functie bij REYM.” Vanuit zijn functie als projectmedewerker R&D geeft hij onder meer uitvoering aan de strategie van REYM om bestaande robotsystemen, zoals de crawler, de kruipslangmachine en de tankreinigingsrobot, vaker in te zetten bij industriële reinigingsprojecten. “Al onze klanten zijn inmiddels overtuigd van de werking van de crawler en de kruipslangmachine”, merkt hij. “Voor de inzet van de tankreinigingsrobot moeten we soms klanten nog wat overtuigen. Ze staan er wel voor open. We benadrukken vooral de veiligheid voor onze operationele collega’s en de efficiëntie van het robotsysteem. Mede dankzij onze opgedane ervaringen zetten klanten steeds vaker de stap en ervaren ze de voordelen van de robotsystemen.”

NIEUWE REINIGINGSSYSTEMEN

Als coördinator is Bosman betrokken bij de ontwikkeling van twee nieuwe reinigingsrobots, de REYM MultiBot en de CTR-robot. “De REYM MultiBot is een minikraan op rupsbanden, die op 300 meter afstand te bedienen is. Deze minikraan is afkomstig uit de sloopwereld en wij hebben hem omgebouwd tot een multifunctionele reinigingsrobot. In eerste instantie willen we dat deze robot reinigingswerkzaamheden kan uitvoeren met een hogedrukpistool en met vacuüm. Uiteindelijk willen we met een universele aansluiting de REYM MultiBot zo breed inzetbaar mogelijk maken, zodat we onze operationele collega’s uit *the line of fire* kunnen halen.” Naar verwachting kan REYM deze reinigingsrobot na de zomervakantie voor industriële reinigingsprojecten gaan inzetten.

De ontwikkeling van de CTR-robot moet ervoor zorgen dat de reiniging van tanks die afkomstig zijn van productie eilanden mogelijk is zonder dat REYM-medewerkers deze tanks hoeven te

betreden. “De nabehandeling aan de binnenkant van de tanks gebeurt met een chemische beits, waardoor de handmatige reiniging risicovol is”, legt Bosman uit. “We hebben een partij gevonden die ons helpt om een softwareprogramma voor een robotarm te ontwikkelen, zodat de robotarm in een tank de chemische beits kan aanbrengen en dit als repeterend werk kan uitvoeren.” Naar verwachting kan REYM vanaf juni in Beverwijk van deze CTR-robot gebruikmaken.

Bij zijn coördinerende werkzaamheden voor beide nieuwe robotsystemen heeft Bosman profijt van het Management Development Programma, dat hij bij REYM volgt. “In dat programma leer ik projecten goed te coördineren, bijvoorbeeld met timemanagement, en manieren om mensen bij een project te betrekken. Het programma is vooral gericht op de persoonlijke ontwikkeling om in de toekomst een leidinggevende functie te kunnen uitoefenen.”

SPARRINGPARTNER

Volgens Bosman heeft REYM zelf veel invloed op de ontwikkeling van de nieuwe robotsystemen. “Dat is te danken aan onze grote rol op het gebied van industrieel reinigen. Hierdoor vragen robotontwikkelaars ons waar we tijdens reinigingsprojecten tegenaan lopen. Zo gebruikt KOKS Robotics, een van onze vaste robotleveranciers, ons regelmatig als sparringpartner bij aanpassingen en verbeteringen van de robots.” Daarnaast zoekt REYM bij bijzondere aanvragen zelf naar manieren om een project te kunnen uitvoeren. “Door een reinigingsrobot te combineren met een kruipslangmachine zijn we er vorig jaar in geslaagd om leidingwerk, dat gefilterd water opvangt en afvoert, onder een dikke laag zand en grind van binnenuit te reinigen”, vertelt hij. “Dit heeft een enorme kosten- en tijdsbesparing opgeleverd, want hierdoor was het niet nodig om de leidingen uit te graven of open te snijden.” Mede dankzij de goede relatie met robotontwikkelaars kan REYM nieuwe ontwikkelingen goed in de gaten houden. “De robotsystemen worden innovatiever”, merkt Bosman. “Ik verwacht bijvoorbeeld dat systemen gebruik gaan maken van slimme camerasystemen en sensoren. Dan maakt een robot een 3D-scan van de binnenkant van een tank om vervolgens zelf een reinigingsmethode te maken en met de reiniging aan de slag te gaan. Het is moeilijk om een voorspelling te doen, maar ik verwacht dat de industriële reiniging in de nabije toekomst niet om *artificial intelligence* heen kan.”



Specialist in steigerbouw en isolatietechniek WIKO is sinds 2022 onderdeel van REMONDIS. Het bedrijf voelt zich opgenomen in de familie, zegt operationeel directeur Harold van Duijn. Dat WIKO daarbij een beroep kan doen op het shared service center, ziet hij als een grote meerwaarde.

Van oorsprong is WIKO een oer-Rotterdams familiebedrijf, vertelt Van Duijn. Toen in de jaren 60 van de vorige eeuw de eerste supermarkten opkwamen die koel- en vriesinstallaties nodig hadden, leverden Joop van Wingerden senior en junior de techniek daarvoor. In de loop der jaren ontwikkelde WIKO zich verder in isolatietechniek. Bij de uitvoering bleek het vaak noodzakelijk om van steigers gebruik te maken. Om dat gemakkelijker te maken, kocht WIKO zijn eerste eigen steigermateriaal. Deze afdeling is in de afgelopen jaren verder gegroeid.

Inmiddels heeft WIKO twee vestigingen, waar in totaal 175 mensen werkzaam zijn. Het hoofdkantoor is te vinden in Rotterdam, waar WIKO bij bijna alle tankterminals steigerbouw- en isolatiewerkzaamheden uitvoert. De andere vestiging staat in Amsterdam. “We hebben ook daar een uitgebreid netwerk en volop werkzaamheden”, zegt Van Duijn. “Die zijn zelfs zo sterk toegenomen, dat we in december 2023 naar een groter pand zijn verhuisd.”

WIKO werkt voor industriële bedrijven in onder meer de (petro) chemie, food, jachtbouw en scheepsbouw aan isolatietechniek. Het gaat daarbij om het bekleden met goedwerkende isolatie van bijvoorbeeld leidingen en tanks. Dat gaat energieverspilling en schade aan installaties tegen. Daarnaast is er de afdeling steigerbouw, die diverse steigers (staande, hang-, uitbouwsteigers) kan monteren en beschikt over een eigen engineeringsafdeling, voor tekeningen en berekeningen van complex steigerwerk. WIKO werkt projectmatig of via onderhoudscontracten, waarbij het bedrijf medewerkers op afroep inzet.

Belangrijke uitgangspunten voor WIKO zijn open en helder communiceren, korte lijnen en een goed contact met de klant. “Vanaf het begin van een ontwerp zijn we overal bij betrokken”, vertelt Van Duijn. “We gaan met de mechanisch aannemer in gesprek. We springen in op de wensen van deze aannemer en die van de klant. Daarbij geven we advies en kijken we hoe we de klus zo goed mogelijk samen kunnen uitvoeren.”

De werkzaamheden van WIKO en REYM vullen elkaar aan, zegt Van Duijn. “We hebben veelal dezelfde klanten, alleen meestal

niet tegelijkertijd. Bij opdrachtgevers waar wij nog niet gezamenlijk aanwezig zijn, introduceren wij de firma’s die in de REMONDIS-groep zitten. Het zou interessant zijn om eens gezamenlijk aan een groot project te kunnen werken.”

Nu WIKO onderdeel is van REMONDIS kan het bedrijf net als REYM gebruikmaken van het shared service center RMS B.V. (REMONDIS Maintenance & Services B.V.). Dit houdt in dat we vanuit Leusden ondersteuning krijgen op het gebied van HR, IT en sales & marketing. Ook kunnen we gebruikmaken van een autoleaseregeling. En als we juridische vragen hebben, kunnen we die stellen aan de specialist”, zegt Van Duijn. Dat biedt een grote meerwaarde, geeft hij aan. “Het is een enorm voordeel dat we op die manier ondersteuning krijgen op gebieden waar we zelf nog niet zoveel in hadden ontwikkeld. Bij grotere contracten levert het ook een financieel voordeel voor de totale groep op.”

WIKO heeft gedeelde waarden met REYM. Een daarvan is veiligheid; ook bij WIKO staat die hoog in het vaandel. “Een steiger is een tijdelijke werkplek die een medewerker veiligheid moet bieden. Soms gaat het om plekken van 40 of 50 meter hoog”, zegt hij. “Die steiger moet ook veilig worden opgebouwd. Vanaf 2,5 meter moet de steigerbouwer aangelijnd zijn werkzaamheden uitvoeren. Want al lijkt een steiger van één meter niet hoog, zelfs als iemand vanaf die hoogte valt, kan hij zwaar letsel oplopen. Het is wat dat betreft een uitdagende wereld: zwaar werk met zwaar materiaal.” Ook belangrijk qua veiligheid is de communicatie: medewerkers moeten elkaar begrijpen, zegt Van Duijn. Als er buitenlandse arbeidskrachten als ploeg werken, moet minimaal één persoon van hen Engels spreken en begrijpen.

WIKO heeft daarnaast, net als REYM, oog voor de menselijke en sociale kanten van het werk. “We willen onze mensen zo goed mogelijke werkomstandigheden bieden”, zegt Van Duijn. “En ook daarin krijgen we ondersteuning vanuit RMS B.V. Zo kunnen medewerkers hulp krijgen van een vitaliteitscoach en is er bijvoorbeeld budgetadvies. Dat helpt ons om goede mensen die we kunnen vinden, ook vast te houden. Binden en boeien, daar gaat het om.

“BIJ REYM MOET IEDEREEN ZICHZELF KUNNEN ZIJN”

REYM wil dat iedereen zich veilig voelt en zichzelf kan zijn binnen het bedrijf. Dat is niet binnen een paar maanden geregeld, maar de eerste stappen zijn in 2023 gezet.

Het afgelopen jaar is REYM serieus aan de slag gegaan met sociale veiligheid. Uit het periodiek medisch onderzoek in het kader van REYMFit bleek namelijk dat daar een aandachtspunt lag. “Dat was echt een eyeopener. We wisten natuurlijk wel dat er ook binnen REYM weleens wat speelt, we zijn immers een groot bedrijf, maar er waren meer meldingen dan we gehoopt hadden”, zegt senior manager HRM Stephan Westphal. “Daar schrokken we wel van.” REYM pakte dit signaal meteen op. “Ook de directie nam het direct heel serieus. Binnen een maand hadden we een actieplan opgesteld.”

AANDACHT

Met dat actieplan gaat REYM de sociale veiligheid verbeteren. Interne uitingen besteden er nu regelmatig aandacht aan. “Zodat er bewustwording ontstaat, en mensen zien dat het ons ernst is met sociale veiligheid”, zegt Westphal. Ook staat het onderwerp nu standaard op de agenda in overleggen met medewerkers, zoals in klankbordgroepen en ontbijtsessies. Verder is de rol van de vertrouwenspersoon aangepast. Hiervoor had REYM twee vertrouwenspersonen: een interne en een externe, beide mannen.

WAT IS SOCIALE VEILIGHEID?

Sociale veiligheid houdt voor REYM in dat alle medewerkers elkaar met respect behandelen, dat iedereen zich veilig voelt, zich kan uitspreken en zichzelf kan zijn. “Waar we in het onderzoek de meeste meldingen van kregen, was verbaal geweld”, vertelt Westphal. Dat gaat om uitschelden, maar ook bijvoorbeeld een botte reactie als een collega een fout maakt. “Dat kan veel respectvoller.” Daarnaast kwamen er uit het REYMFit-onderzoek ook voorbeelden van pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. “Die laatste categorie is de kleinste, met twee meldingen in het hele bedrijf, maar dat zijn er natuurlijk nog steeds twee te veel.”

“Maar tussen de regels door proefden we dat er ook behoefte was aan een vrouwelijke vertrouwenspersoon”, vertelt Westphal. “We hebben de externe vertrouwenspersoon daarom vervangen door een vrouw en daar ook aandacht aan besteed.” Zodat mensen nu dus weten dat ze zowel bij een mannelijke als een vrouwelijke vertrouwenspersoon terecht kunnen.

ROL VAN DE LEIDING

Het belangrijkste actiepunt is de rol van de leidinggevenden binnen REYM. Die krijgen in het project een duidelijke voorbeeldfunctie. “We willen leidinggevenden gaan trainen, zodat ze leren wat sociale veiligheid is, en hoe je als manager daarin een rol kan spelen. Maar ook hoe ze kunnen ingrijpen bij ongewenste situaties en vooral: hoe ze een sfeer creëren waarin iedereen zich veilig voelt. Dat is het belangrijkste.” Dit jaar zal REYM deze uitgangspunten verder in gaan vullen.

“De bewustwording is ook nodig voor de leiding. Waar we eerst nog mild konden zijn en dachten dat iemand het niet zo bedoelt, zijn we nu al strenger dan voorheen op het corrigeren van bepaalde opmerkingen”, zegt Westphal. “Wat voor de één een grapje is, kan voor de ander een steek in het hart zijn.”

BESPREEKBAAR

De eerste reacties van de werkvloer zijn grotendeels positief. Westphal is blij dat het onderwerp nu bespreekbaar is geworden. “Het taboe is eraf. Mensen voelen zich nu veiliger om te vertellen over hun ervaringen. Dat is al een grote eerste stap, maar daar blijft het natuurlijk niet bij.”

REYM hanteert geen streefcijfers voor het project voor sociale veiligheid, maar “we willen in een volgend REYMFit-onderzoek wel zien dat het resultaat heeft.” Zo’n onderzoek vindt om de twee à drie jaar plaats. “Het heeft tijd nodig. Bepaalde zienswijzen zitten diep in de cultuur, dat passen we niet binnen een paar maanden aan.”



REYM voorloper in biomonitoring



Arné Oerlemans (links)
en Jan Thewissen (rechts)

BIJ REYM IS HET WERKEN MET GEVAARLIJKE STOFFEN SOMS ONVERMIJDELIJK, MAAR HET MOET
NATUURLIJK WEL VEILIG GEBEUREN. WERKNEMERS WORDEN BESCHERMD DOOR HET WERK VEILIG IN
TE RICHTEN EN PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN TE GEBUIKEN, MAAR OOK DOOR
HET GEBRUIK VAN BIOMONITORING.

Biologische monitoring (kortweg biomonitoring) is één van de manieren om de gezondheid van medewerkers in de gaten te houden. Maar wat houdt dat in? "Biomonitoring is het meten van chemische stoffen in het lichaam, zoals chroom, kwik of benzeen", vertelt Arné Oerlemans. Hij is arbeidshygiënist bij RPS, het bedrijf dat sinds 2021 de biologische monitoring bij REYM uitvoert. De aanwezigheid van die stoffen in het lichaam kan worden vastgesteld door de gehalten in bloed, urine of uitgeademde lucht te meten. Bij REYM maakt RPS in de praktijk meestal gebruik van urine, omdat hierin de stoffen waar medewerkers van REYM mee in aanraking kunnen komen goed te traceren zijn. "Benzeen en kwik komen bijvoorbeeld veel voor in aardgas en de chemische industrie. Die stoffen komen we tegen bij het reinigen of ontmantelen van locaties waar gas onttrokken wordt", zegt Jan Thewissen, KVM-manager bij REYM.

LAATSTE STAP

Biomonitoring is het sluitstuk: geen veiligheidsmaatregel, maar een manier om te controleren of de andere maatregelen effectief genoeg zijn. REYM vermindert op meerdere manieren het risico op blootstelling aan gevaarlijke stoffen. "De concentratie aan de bron wegnemen, technische maatregelen zoals afzuiging of ventilatie, en organisatorische maatregelen zoals mensen beperkt in ruimtes met hoge concentraties laten werken", somt Oerlemans de verschillende beschermingsstappen op. Na die genoemde maatregelen komen de persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) in beeld, zoals adembescherming, handschoenen en beschermende pakken. Met de biomonitoring wordt tot slot gecontroleerd of er echt geen blootstelling aan gevaarlijke stoffen is geweest. "Biomonitoring beoordeelt zo ook meteen de effectiviteit van de PBM", zegt Oerlemans.

Het is wel belangrijk dat de PBM ook goed gebruikt worden, benadrukt Thewissen, "want na de andere maatregelen zijn PBM het laatste redmiddel." Medewerkers moeten ze precies conform de voorschriften gebruiken. REYM laat daarom bijvoorbeeld ook periodiek nameten of maskers nog goed aansluiten.

PRIVACY GEWAARBORGD

Medewerkers die bij een project mogelijk met gevaarlijke stoffen in aanraking kunnen komen, leveren na de werkzaamheden 'een plasje' in ter controle. Vaak doen ze dat ook al voorafgaand aan het project, zodat de onderzoekers van RPS vergelijkingsmateriaal hebben. Zowel Oerlemans als Thewissen benadrukken dat medewerking vrijwillig is en dat de privacy gewaarborgd is. REYM krijgt alleen de zogenoemde groepsresultaten te horen, zodat het bedrijf extra veiligheidsmaatregelen kan nemen, maar wordt niet geïnformeerd over verhoogde waarden van individuele medewerkers. Dat gaat via de bedrijfsarts, die de medewerkers daarna adviseert over eventuele gezondheidsrisico's en vervolgstappen. Gelukkig zijn in de periode 2021 tot en met 2023 geen waarden boven de grenswaarden aangetroffen. Wanneer dat wel het geval is, meldt RPS dit ook meteen aan REYM en de bedrijfsarts, zodat die snel maatregelen kunnen nemen.

MONITORING ALS 'EXTRA'

REYM heeft onder meer voor biomonitoring gekozen, omdat het bedrijf veiligheid hoog in het vaandel heeft staan. "Biomonitoring is niet verplicht, we doen dit bovenop wat de wet van ons vraagt", zegt Thewissen. Hij merkt ook dat werknemers het prettig vinden dat hun gezondheid in de gaten wordt gehouden. "De animo voor deelname is groot. En ook van de mensen die niet mee willen doen, hebben we via de groepsresultaten toch een beeld van de blootstelling."

"Andere landen, zoals België of Duitsland, zijn wat verder op het gebied van biomonitoring dan Nederland", zegt Oerlemans. Zo gebruikt RPS soms Franse of Duitse grenswaarden om aan te toetsen, omdat er nauwelijks Nederlandse grenswaarden voor de relevante stoffen zijn opgesteld. Dat REYM wel voor biomonitoring kiest, maakt het bedrijf volgens hem één van de voorlopers. "We zien wel dat biomonitoring in de petrochemische industrie vaker van oudsher wordt toegepast, omdat er veel met gevaarlijke stoffen gewerkt wordt. Medewerkers zijn er hier ook meer aan gewend. We zien dat het langzaam meer in opkomst is, maar doordat er veel specialistische kennis nodig is, gaat de groei nog traag."

SAMENWERKEN AAN EEN VEILIGE, SOCIALE WERKPLEK



OP VERZOEK VAN TATA STEEL HEEFT EEN AANTAL VAN HAAR HUISLEVERANCIERS IN 2016 HET
VEILIGHEIDSPATFORM IJMOND (VPIJ) OPGERICHT, OM TIJDENS ONDERHOUDSWERKZAAM-
HEDEN DE VEILIGHEID VOOR HUN MEDEWERKERS TE VERHOGEN. SINDS 2022 IS REYM BIJ
VPIJ AANGESLOTEN. DE TWEE VOORZITTERS CLEMENT KIEFTENBELD EN MARCEL MOLENAAR
VERTELLEN WAT HET PLATFORM HEEFT BEREIKT EN NOG WIL BEREIKEN.

Zo'n acht jaar geleden hadden de medewerkers van de huisleve-
ranciers, de zogeheten firma's, op de locatie van Tata Steel 160
ongevallen in één jaar. De staalproducent spreekt over een onge-
val als een medewerker naar de verbandkamer gaat. Dankzij de
inspanningen van VPIJ is die hoeveelheid in 2023 gedaald tot 54
ongevallen. Hiervoor was een cultuurverandering nodig. "Dankzij
VPIJ zien de firma's elkaar niet meer als concurrenten, maar
werken ze samen met Tata Steel om voor iedereen een veilige
werkplek te creëren", zegt VPIJ-voorzitter Clement Kieftenbeld.

HOE IS VPIJ ERIN GESLAAGD OM HET AANTAL ONGEVALLen TE VERLAGEN?

Clement Kieftenbeld, voorzitter sinds 2017: "Als er in het
verleden problemen waren, dan mopperden firma's en Tata Steel
tegen elkaar. Met de oprichting van VPIJ hebben we die aanpak
veranderd. Bij ieder probleem richten we een werkgroep op, die
uit VPIJ-leden en Tata Steel-medewerkers bestaat. In zes weken
tijd moeten zij samen een oplossing aandragen en die rappor-
teren aan de Tata Steel-directie. Daarnaast organiseren we veel
gemengde trainingen. Hierin bootsen we de situatie op de werk-
vloer zo goed mogelijk na, om het veiligheidsniveau omhoog te
brengen. Beide zaken hebben de mentaliteit van de medewerkers
veranderd, want in plaats van elkaar te beconcurreren werken ze
samen. Daarnaast benoemen ze niet meer alleen wat niet goed
gaat, maar denken ze in oplossingen."

Marcel Molenaar, voorzitter sinds 2024: "Dankzij de on-
derlinge samenwerking is het ledenaantal van VPIJ in acht jaar
tijd gegroeid van twaalf naar 54 leden. Ieder lid heeft tussen de
tien en driehonderd medewerkers die in opdracht van Tata Steel
werken en gezamenlijk zo'n 80 procent van de onderhoudswerk-
zaamheden voor Tata Steel uitvoeren."

WAT VOOR SOORT PROBLEMEN LOSSEN DE WERKGROEPEN OP?

Kieftenbeld: "Om bij Tata Steel werkzaamheden uit te voeren,
moet iedere medewerker voor een toets slagen. Die toets was in
het Nederlands, maar medewerkers van onder meer schoonmaak-
en steigerbouwbedrijven komen vaak niet uit Nederland. Een
werkgroep heeft ervoor gezorgd dat de toets er nu in verschillen-
de talen is."

Molenaar: "We kunnen toetsen of een probleem individueel of
collectief speelt. In dat laatste geval staat Tata Steel meer open
voor een andere aanpak. Een voorbeeld daarvan is de werking
van het digitaal werkvergunningstelsel van Tata Steel. In dit
stelsel geven de opdrachtgever en de firma omgevingsrisi-
co's en risico's van een bepaald vakgebied op voor de goede
werkvergunning. Van de medewerkers van verschillende firma's
hebben we begrepen dat ze samen met Tata Steel steeds vaker
een verkorte procedure volgden om de vergunning eenvoudiger
in orde te maken. Dit komt de veiligheid echter niet ten goede.
Een werkgroep is nu bezig om dit te verbeteren."

IS DE VISIE VAN VPIJ IN DE AFGELOPEN JAREN VERANDERD?

Kieftenbeld: "Onze visie was 'een veilige werkplek voor ieder-
een'. Die hebben we begin dit jaar aangepast naar 'een veilige,
duurzame, sociale en prettige werkplek voor iedereen'. In de
afgelopen periode hebben we meerdere meldingen gehad dat
mensen zich onder druk gezet voelden om bepaalde werkzaam-
heden uit te voeren. In overleg met de Tata Steel-directie hebben
we besloten dat een adviesbureau dit probleem nog dit jaar in
samenpraak met Tata Steel en VPIJ gaat oplossen."

Molenaar: "We hebben elkaar nodig om te zorgen voor een veilige,
duurzame, sociale en prettige werkplek voor iedereen. Dit begint
door gezamenlijk naar veiligheid te kijken en elkaar niet steeds
onder druk te zetten om werkzaamheden toch uit te voeren."

WAT IS DE TOEGEVOEGDE WAARDE VAN REYM?

Kieftenbeld: "We vinden het belangrijk om leden in alle
onderhoudsdisciplines te hebben. Daarnaast zit operationeel
en commercieel directeur Nick Kappen van REYM, samen met
directeuren van zeven andere firma's, in onze klankbordgroep
waarmee we sparren over dilemma's."

Molenaar: "De klankbordgroep komt zes tot acht keer per jaar
op afroep samen. Dan geeft Nick advies vanuit de veiligheidsvisie
en -ervaringen van REYM. We merken aan zijn adviezen dat
REYM een hoge veiligheidsstandaard heeft. Daarbij is REYM een
van de 33 firma's die afgelopen jaar geen ongeval heeft gehad.
Alle firma's die één jaar ongevalsvrij zijn, krijgen een award.
REYM heeft deze award afgelopen februari ontvangen."



GEDEELDE WAARDEN

Als contractmanager bij Nobian is Tessa Bakker verantwoordelijk voor de benodigde contracten voor het onderhoud aan de installaties van het chemiebedrijf in de Botlek. Relatiemanager is misschien wel een betere omschrijving van haar functie. “Voor Nobian is het belangrijk om duurzame partnerschappen aan te gaan met contractors”, zegt Bakker. “We willen dat ze met ons meedenken om het werk efficiënter, veiliger en duurzamer uit te voeren. Ik fungeer als het luisterend oor. En die contracten, die laat ik het liefst in de kast.”

EEN CONTRACTMANAGER DIE DE CONTRACTEN HET LIEFST IN DE KAST LAAT. KAN JE DAT UITLEGGEN?

“Als contractmanager ben ik bij Nobian betrokken bij de gesprekken over de inhoud van onderhoudscontracten, maar ik ben vooral beheerder van de contracten. Ik borg dat wat we hebben afgesproken er ook uit komt. Dat doe ik niet met een wapperend contract in mijn hand. In de praktijk gaat het erom dat werk in de geest van het contract wordt uitgevoerd. Wat dan helpt is dat je als partners dezelfde waarden deelt en hiernaar handelt. REYM heeft als kernwaarden professionaliteit, zorgzaam, respectvol, alert en open. Uitstekend, dat sluit naadloos aan op onze waarden.”

DAAR KAN JE BIJ WIJZE VAN SPREKEN MEER MEE DAN MET EEN CONTRACT?

“Contracten zijn belangrijk als je tegenover elkaar komt te staan, maar dat willen bedrijven in een duurzaam partnerschap natuurlijk voorkomen. En, in een contract, hoe dichtgetimmerd ook, is nooit alles te vangen. Uiteindelijk is de kunst om elkaar echt te durven vertrouwen. In het geval van REYM heb ik nooit het gevoel dat er een verborgen agenda is. Zij denken oprecht met ons mee over verbetering van processen. Ze kennen onze site goed, onze mensen, maar bijvoorbeeld ook andere contractors.”

“DE GEDEELDE WAARDEN, HET ONDERLINGE VERTROUWEN NA VELE JAREN SAMENWERKEN EN DE OPEN COMMUNICATIE – HET IS ALLEMAAL BELANGRIJK”

HOE BETAALT ZICH DAT UIT?

“In 2023 hadden we een stop in Rotterdam. Dan werken we waar mogelijk met contractors die hier vaker komen. Dat is niet alleen omdat ze hier goed thuis zijn. De mensen van REYM kennen dan bijvoorbeeld ook de steigerbouwers. Dat helpt onder andere als ze elkaar moeten aanspreken op onveilig gedrag. De praktijk wijst uit dat mensen die elkaar kennen dat nu eenmaal gemakkelijker doen. En veiligheid staat bij ons op één. Zelf fungeer ik als contractmanager als het luisterend oor voor contractors. Als hun vaste aanspreekpunt mogen ze me overal over bellen. Het betekent dat ik ook word gebeld als er een fiets foutgeparkeerd staat op onze site. Een klein probleem, maar het is goed dat contractors blijkbaar geen drempel voelen om dit te melden. Van onze partners verwachten we ook dat ze meldingen doen. Juist ook als we zelf ergens beter kunnen.”

HOE VOORKOMT NOBIAN DAT TIJDSDRUK VOOR ONVEILIGE SITUATIES ZORGT BIJ EEN STOP?

“Bij onze vorige stop lagen we vier weken stil. Omdat ons bedrijf onderdeel is van de chloorketen - bedrijven zijn met pijpleidingen aan elkaar verbonden - werd er ook bij bedrijven voor en na ons in de keten onderhoud uitgevoerd. Al het werk moet dan slim gepland worden, goed afgestemd en op tijd uitgevoerd om enorme extra kosten te voorkomen. Omdat veiligheid een van de kernwaarden is van ons bedrijf hebben we juist in die situatie extra aandacht voor de veiligheid. Het is essentieel dat iedereen weer veilig thuiskomt, elke dag weer. We werken met uitgebreide HSE-plannen (gezondheid, veiligheid en milieu). Contractors hebben een eigen veiligheidscoördinator op de site. En elke dag is er een veiligheidsronde met de bedrijven die aan het werk zijn, elke week kunnen ze punten scoren voor hun *performance* en er is een speciaal nieuwsbulletin. Een stop ademt veiligheid. Tegelijk kan een fabriek tijdens een stop een echte mierenhoop zijn. Als REYM met een zuigwagen de fabriek in moet, gaat er dus een speciale begeleider mee, zodat dat voertuig niet die ene steiger aantikt én zelf ook door anderen gezien wordt.”

HOE BELANGRIJK IS HET OM CONTRACTORS TE BETREKKEN BIJ DE PLANNING VAN ZO’N STOP?

“Heel belangrijk. In 2025 komt er weer een stop aan. Tijdig leggen we een bedrijf als REYM onze plannen voor. Ze gaan dan heel precies na wat dit voor hen betekent. Zo kom je uiteindelijk samen



tot een planning. Wat wij waarderen aan REYM is hoe ze met ons meedenken, niet alleen over veiligheid, maar ook over het verlagen van de *total cost of ownership*. Bij de vorige stop stelden ze voor om een transportband in te zetten om brokken losgemaakt zout uit onze zoutoplosser efficiënt af te voeren naar een container. Dat scheelde heel wat tilwerk en dus mankracht, én pakte arbotechnisch ook nog eens goed uit. REYM richtte tijdens de stop verder een spuitplaats in. Dat merk ik tijdens de evaluatie ook: ze zijn altijd op zoek naar hoe het bij een volgende stop nog beter kan, bijvoorbeeld logistiek. Die mentaliteit delen we.”

VESTIGINGEN VAN NOBIAN EN REYM WERKEN DOOR HET HELE LAND SAMEN. WAT VERKLAART VOOR JOU DE KLIK TUSSEN DE BEDRIJVEN?

“De gedeelde waarden, het onderlinge vertrouwen na vele jaren samenwerken en de open communicatie – het is allemaal belangrijk. Maar als contractmanager zie ik ook dat REYM gewoon goed werk levert. Schoon is ook echt schoon. Hun mensen verstaan hun vak. Verder zie ik dat we naar elkaar toe ook onze fouten durven toe te geven. Gaat er iets mis, dan is het belangrijk dat je open kan spreken over ieders aandeel, en op basis van de feiten kan kijken naar gepaste oplossingen. Zo versterken we onze relatie.”



REYMtime is een uitgave van REYM B.V. voor klanten en relaties.

COLOFON

Redactie

Henk Strijbos

Jeanine van Klaveren

Nick Kappen

Teksten

Noordhoek Media & Management B.V.

Fotografie

Marco Hofsté

Ontwerp

studioddo.nl

Drukwerk

Drukmakers B.V.

REYM (HOOFDKANTOOR)

Fokkerstraat 17
3833 LD Leusden

T +31 (0)33 455 88 90
E leusden@reym.nl

WWW.REYM.NL



