

Geachte Collega,

Over één jaar zijn het weer verkiezingen. We zullen de nieuwe vertegenwoordigers kiezen op Europees, federaal, regionaal, provinciaal en gemeentelijk vlak. In het komende jaar zetten we dus ook hard in op onze eisen en verzuchtingen voor een werkbare, haalbare en betaalbare wereld.

Op het vlak van de beroepsvereniging heeft u de keuze om elk jaar voor ons te kiezen. We zijn u dan ook zeer erkentelijk dat u opnieuw het lidgeld van VLAMEF betaald heeft. Samen gaan we er voor, er zijn veel uitdagingen en geen enkele uitdaging zullen we uit de weg gaan. De Vlaamse metaalsector telt ongeveer 7.000 KMO's. Dat is een belangrijke doelgroep, waar rekening mee gehouden moet worden.

De eerste uitdagingen waar we voor staan betreft de sociale onderhandelingen. De komende weken en maanden zullen er sociale akkoorden worden afgesloten. U leest er meer over in deze nieuwsbrief. Aangezien er bij het schrijven van dit voorwoord nog geen definitief akkoord is, zal dit via mail worden gecommuniceerd aan de leden.

Een andere uitdaging waar we mee geconfronteerd worden is de klimaatopwarming. Iedereen zal een steentje moeten bijdragen, en met VLAMEF zullen we u leren hoe u dat op een simpele manier kan doen en kan communiceren. Want we zijn er al van overtuigd dat onze sector heel wat inspanningen levert !

Om u goed bij te staan, hebben we een nieuwe medewerkster op het secretariaat, Annelies Tanghe. Aarzel niet om ons te contacteren met uw vragen, verzuchtingen, oplossingen en suggesties. Laat ons samen één sterk front vormen.

Met collegiale groeten,



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



John Spronck
Voorzitter



IN DIT NUMMER

• Voorwoord	1
• Interview met Jos Kleiboer	2
• Uw chauffeur heeft een verkeersboete?	3
• Sociale onderhandelingen	4
• Een nieuwe wind binnen Vlamef!	6
• Toegankelijk en flexibel opleidingsplatform	7
• Statuten aanpassen is belangrijk!	8
• Metal Inspiration Days	9
• Lesage: familiebedrijf pur sang	10
• Advanced engineering	12
• Voelen jouw medewerkers zich goed op hun plek?	13
• Is een interne preventieadviseur nodig?	14
• Steel Warriors	15
• Score With Steel	16

VLAMEF PARTNERS

 HET LAAGSTE ENERGIEST INSTE ZORG		
		



INTERVIEW MET JOS KLEIBOER

We vragen aan Jos Kleiboer, directeur Beleid van Koninklijke Metaalunie, de brancheorganisatie voor de KMO Metaal in Nederland, wat zijn mening is over de belangrijke uitdagingen in onze sector: duurzaamheid en personeelstekort. Daarnaast zijn we natuurlijk benieuwd hoe onze noorderburen met deze problematiek omgaan.

Duurzaam, 't is een groot woord, moeilijk af te lijnen en toch reëel. Het lijkt wel alsof we overal op vragen over duurzaamheid stuiten. Of het nu gaat om energie, materialen en de gebruikte productiemethodes, CO2 uitstoot, transport, enz... Kijk om je heen en één of ander aspect van het duurzaamheidsvraagstuk komt om de hoek kijken.

Niet eenvoudig voor een KMO om op al de vragen die op ons afkomen een antwoord te vinden. In eerste instantie is het van belang te weten waarover we praten én wat er ons, als kleinere onderneming, te wachten staat.

Er komt een lawine van wetgeving op ons af, voorlopig ligt de focus van de overheid nog in grote mate bij de grote(re) bedrijven maar dit zal snel doorsijpelen naar kleinere bedrijven. De grote bedrijven zijn immers klant bij onze leden en gaan de nodige gegevens en informatie opvragen bij hun

toeleveranciers om aan hun aangifteverplichtingen te kunnen voldoen. Als vereniging van kleinere leveranciers dienen we aan deze problematiek dan ook de nodige aandacht te schenken.

De taak van Metaalunie is dan ook drieledig: Via lobbywerk proberen we de wetgeving haalbaar te houden voor onze leden. Ten tweede zijn we volop bezig met het ontwikkelen van de nodige tools die onze leden kunnen gebruiken. Ten slotte geeft de Metaalunie in de mate van het mogelijke ondersteuning met persoonlijke en op bedrijfsmaat gerichte dienstverlening.

Ook in Nederland zijn er veel problemen rond personeelstekort. Werkloosheidcijfers zijn er historisch laag en binnen de technisch - georiënteerde arbeidsrichtingen tref je bijna geen arbeidszoekenden aan. De verschillende beroepsverenigingen in

Nederland hebben daarom besloten om, over de sectoren heen, de handen in elkaar te slaan. De technische sectoren gaan samen de strijd aan tegen het gebrek aan gekwalificeerd personeel.

Jongeren motiveren om voor een technische richting kiezen, de kwaliteit van de opleidingen omhoog krikken en het herscholen van medewerkers van een andere sector waar misschien wel arbeidsoverschotten te vinden zijn. Door hun handen in elkaar te slaan, hebben de verschillende sectoren eveneens de overheid kunnen inspireren om over de verschillende overheidsinstellingen heen deze grote uitdaging aan te pakken.

Ondanks alle moeilijkheden, grote en kleine struikelblokken, ziet Jos Kleiboer de toekomst van de sector rooskleurig in. De sector groeit, er komen bedrijven bij en het aantal medewerkers in de sector neemt nog steeds toe. Het is dan ook de taak van VLAMEF en de Metaalunie om hun leden blijvend te ondersteunen en resoluut in te zetten op deze verdere groei.

UW CHAUFFEUR HEEFT EEN VERKEERSBOETE ?

Eind 2022 rezen verschillende vragen bij ondernemers die een minnelijke schikking kregen van 509 euro omdat ze de bestuurder van een voertuig niet hadden geïdentificeerd terwijl ze de eerdere verkeersboete wel hadden betaald.

Ondernemers wezen er op dat ze te goeder trouw handelden en dat de boetebrief onduidelijk was. Het proefproject van Justitie waarbij minnelijke schikkingen werden verstuurd voor het niet-respecteren van de identificatieplicht werd daarom begin november 2022 tijdelijk stopgezet.

Waarom is er een identificatieplicht?

Met de vraag tot identificatie wil Justitie onze wegen veiliger maken weggebruikers. Een belangrijke schakel in de strijd voor een betere verkeersveiligheid, is het aanpakken van recidive. Met het oog op het opsporen van veelplegers, is het daarom belangrijk elke bestuurder te identificeren. Dat geldt ook voor verkeersovertredingen met bedrijfswagens. Daarom zijn ondernemingen verplicht om de bestuurder te identificeren voor elke verkeersovertreding met een bedrijfswagen. De identificatieplicht geldt voor alle ondernemingen: grote ondernemingen en leasingbedrijven maar ook voor KMO's die maar één voertuig hebben ingeschreven.

Nieuwe boetebrief

De boetebrief voor ondernemingen is sinds begin mei 2023 aangepast:

- Er staat een duidelijke waarschuwing op de boetebrief voor ondernemingen. De ondernemer die nalaat om de bestuurder van de wagen te identificeren kan een minnelijke schikking van minimum 500 euro krijgen.
- De mogelijkheid voor de onderneming om te betalen is geschrapt op de boetebrief.
- De bestuurder die de overtreding beging ontvangt, na de identificatie door de onderneming, een aparte brief met een betaaluitnodiging.

Eind 2022 werd de procedure om digitaal te identificeren reeds vereenvoudigd:

- Eenmanszaken en kleine ondernemingen kunnen nu inloggen als onderneming via eID of itsme en zich zo onmiddellijk identificeren.
- Grotere bedrijven kunnen blijven gebruik maken van het bestaande systeem van rollenbeheer, dat ze ook al gebruiken voor andere doeleinden.

Aanpak identificatieplicht en betwisten

Justitie roept ondernemers op om steeds voor alle boetes de identificatieplicht in orde te brengen, zowel voor de boetes van het laatste jaar als voor alle nieuwe boetes.

Samengevat:

- Log in als onderneming op [Justonweb.be/fines](https://justonweb.be/fines) met eID of itsme.
- Raadpleeg het overzicht van verkeersovertredingen van uw onderneming.
- Identificeer de bestuurders waar dat nog niet gebeurd was.

De berichtgeving over de boetes voor ondernemingen hebben ertoe geleid dat het aantal identificaties van bestuurders drastisch is gestegen. In 2021 waren er 740.923 identificaties van bestuurders, en in 2022 steeg dit aantal naar 1.362.654. Ondernemingen zijn zich dus meer bewust van deze verplichting, en dat is een goede zaak voor de verkeersveiligheid. Justitie en politie wil u dan ook bedanken voor deze inspanning.



2023 - 2024

SOCIALE ONDERHANDELINGEN

België is gekend voor zijn stelsel van sociaal overleg. Dit institutioneel stelsel van onderhandelingen op verschillende niveaus tussen de sociale partners resulteert in het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's).

Een interprofessioneel akkoord (IPA - NIVEAU 1) is een sectoroverschrijdend programmatie- of kaderakkoord dat de vertegenwoordigers van de sociale partners uit de privésector afsluiten om de 2 jaar. Een dergelijk akkoord komt tot stand in de zogenaamde Groep van 10. Vaak wordt de federale regering als derde partner nauw bij de onderhandelingen betrokken. De paritaire comités werden opgericht om CAO's (NIVEAU 2) te onderhandelen in elke activiteitensector. De resultaten hebben zowel betrekking op de arbeidsvoorwaarden als op het loon en het beheer van de sociale vrede.

NIVEAU 1 INTERPROFESSIONEEL AKKOORD

Op woensdag 15 maart 2023 kwamen vakbonden en werkgeversorganisaties (Groep van Tien) eindelijk tot een ontwerp van interprofessioneel akkoord. We geven u hieronder een overzicht van de punten die in het ontwerp zijn opgenomen voor de volgende twee jaar:

1. Overuren

Vrijwillige overuren

Het stelsel van de 120 vrijwillige relance-overuren wordt verlengd tot 30 juni 2025.

Deze relance-uren volgen dezelfde regels als de vrijwillige overuren voor de essentiële sectoren tijdens de gezondheids crisis (geen inhaalrust, geen overloon, geen socialezekerheidsbijdragen noch bedrijfsvoorheffing, maximumgrenzen, voorafgaandelijke overeenkomst).

Gewone overuren

De optrekking van het aantal fiscaal gunstige overuren van 130 overuren naar 180 overuren per jaar voor alle sectoren wordt verlengd tot 30 juni 2025 (vermindering van bedrijfsvoorheffing voor de werknemer en vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de werkgever). In de horeca blijft dit aantal 360 uur.

2. Economische werkloosheid bedienden

De sociale partners verlengen de cao nr. 159 tot 30 juni 2025.

De cao nr. 159 biedt de ondernemingen de mogelijkheid om de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor bedienden in te voeren, zonder dat daarvoor nog een cao (op sector- of ondernemingsniveau) of een ondernemingsplan moet worden afgesloten. Dit betekent een administratieve vereenvoudiging. Deze cao voorziet per dag van tijdelijke werkloosheid om economische redenen een toeslag van een bedrag dat minstens gelijk is aan het bedrag dat verschuldigd is voor arbeiders en in elk geval van een bedrag dat minstens gelijk is aan 5,63 euro.

Het dagbedrag van 5,63 euro wordt in nieuwe cao als volgt geïndexeerd:

- op datum inwerkingtreding nieuwe cao economische werkloosheid voor bedienden;
- op 1 januari 2024;
- op 1 januari 2025.

3. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

De toegangleeftijd voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) blijft vastgelegd op 60 jaar voor alle afwijkende stelsels (behalve het

stelsel voor mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen, waar de leeftijd vastgesteld blijft op 58 jaar).

SWT Zware beroepen, nachtarbeid, arbeidsongeschiktheid bouwsector (35 of 33 loopbaanjaren)

- 1 juli 2021 – 30 juni 2025: overgang naar 60 jaar

SWT Zeer lange loopbanen (40 loopbaanjaren)

- 1 juli 2021 – 30 juni 2025: overgang naar 60 jaar

SWT Werknemers erkend als mindervalide of met ernstige lichamelijke problemen (35 loopbaanjaren)

- Tot 30 juni 2025: behoud op 58 jaar

Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

- Sinds 31/12/2020: 60 jaar

De Nationale Arbeidsraad zal de nodige overeenkomsten tot 30 juni 2025 sluiten. Hierna moet nog worden gewacht op het sluiten van sectorovereenkomsten, die van essentieel belang zijn om het recht op deze stelsels te activeren.

De sociale partners vragen dat de verhoging van de bijzondere Decavabijdragen, zoals altijd al het geval was, niet met retroactief effect doorgevoerd wordt, en dus niet wordt toegepast op alle ontslagen met het oog op SWT die gegeven zijn voor 1 januari 2023, respectievelijk 1 januari 2024.

4. Tijdskrediet eindeloopbaan

In principe wordt het recht op uitkeringen in het kader van tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 1 januari 2021 op 60 jaar gebracht voor iedereen (einde van de afwijkende stelsels). De sociale partners hadden evenwel een zekere soepelheid voorzien. Deze wordt verlengd tot 30 juni 2025:



- 1/5 vermindering; behoud van de leeftijd van 55 jaar;
- ½ vermindering; behoud van de leeftijd van 55 jaar.
- Opgelet! Om van deze afwijkende leeftijd gebruik te kunnen maken, moet zoals voorheen een nationale cao bestaan, alsook een sector-cao (of ondernemings-cao voor het bijzondere geval van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering) die ernaar verwijst.

Nieuwe cao

Een nieuwe cao voor een landingsbaan op 55 jaar vanaf 25 jaar loopbaan (in plaats van 35 jaar) voor doelgroepwerknemers in een beschutte of sociale werkplaats, een maatwerkbedrijf of 'entreprise de travail adapté' vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

5. Verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GMMMI)

De sociale partners herbevestigen het afsprakenkader rond het minimumloon waarover ze in 2021 een akkoord hadden bereikt. Het minimuminkomen wordt nog op de volgende tijdstippen verhoogd (buiten indexering):

- April 2024: + 35 euro/ maand
- April 2026: + 35 euro/ maand

De sociale partners vragen aan de regering om deze verhoging gepaard te laten gaan met sociale en fiscale stimulansen om de werknemers een hoger netto-inkomen te verzekeren en met een lastenverlaging voor de werkgevers om de kosten van deze verhoging te beperken.

6. Aanvullende pensioenen

De aanvullende pensioenen moeten tegen 1 januari 2030 geharmoniseerd zijn. De sectoren hebben tot 1 januari 2027 de tijd om een cao te sluiten die bepaalt hoe de harmonisering wordt bereikt (modaliteiten en tijdschema). De sociale partners vragen aan de regering om niet te raken aan de fiscale en parafiscale gunstregeling voor de aanvullende pensioenen (standstill m.b.t. de 2de pijler), in het belang van het realiseren van de verbreding en verdieping van het stelsel.

7. Niet-recurrente bonus (cao nr. 90)

Op 22 februari 2022 brachten de sociale partners in de Nationale

Arbeidsraad een advies uit over de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen.

De sociale partners vragen nu unaniem dat de FOD WASO in het kader van de marginale controle van de doelstelling het advies van de Nationale Arbeidsraad zou respecteren en dus stopt met toetredingsaktes af te keuren op basis van standpunten die niet stroken met voormeld unaniem advies van de sociale partners.

8. Verlengingen

De volgende maatregelen worden verlengd:

- de werkgeversbijdrage van 0,10 % voor risicogroepen;
- de innovatiepremie;
- de vrijstelling van de startbaanverplichting als de sector voorziet in een werkgeversbijdrage van 0,15% voor risicogroepen;
- de derdebetalersregeling;
- de sanctie bij het niet aanbieden van outplacement (1.800 euro).

9. Loonmarge en koopkrachtpremie

We herinneren eraan dat eind november 2022 binnen de regering een akkoord werd bereikt over de loonmarge 2023-2024 (0%) en de koopkrachtpremie (maximum 500 euro netto voor ondernemingen die goede resultaten behaalden in 2022 en 750 euro bedragen voor bedrijven die een uitzonderlijke winst hebben geboekt).

10. En nu?

Nu is het aan de sectoren (paritaire comités) om de fakkel over te nemen en sectorakkoorden te onderhandelen.

**NIVEAU 2 – PARITAIR
COMITE 111 – 209 –
149.04 - 200**

De eisenbundels van de vakbonden die bij deze paritaire comités werden overgemaakt, kunnen geraadpleegd worden op de website van VLAMEF.

EEN NIEUWE WIND BINNEN VLAMEF!

Ik ben Annelies Tanghe en ben sinds 1 april werkzaam bij VLAMEF. Als project coördinator zal ik mij in de eerste plaats focussen op het opmaken van een nieuw opleidingsprogramma. Het promoten van de sector is natuurlijk een constante, daarnaast voel ik de nood om het thema duurzaamheid binnen de sector aan te snijden, hierover verder meer.

Ik heb mijn master Politieke Wetenschappen behaald aan de KULeuven maar ben nadien in de evenementen wereld gerold. Na aanvullende studies event management aan de Odyssee Hoge School voltooid te hebben, ben ik jaren in de sector actief aan de slag geweest. Na de geboorte van mijn dochter, Axelle, heb ik de stap gemaakt naar de facilitaire wereld en heb daar aan verschillende projecten gewerkt. Met deze nieuwe uitdaging als project coördinator kan ik eindelijk mijn interesse in de samenleving en mijn passie, organiseren en project management, combineren.

Graag deel ik mijn ambitie voor VLAMEF met jullie. De eerste is een nieuw opleidingsprogramma opstarten. Naar aanleiding van de enquête begin dit jaar is er duidelijk nood aan opleidingen. Flexibel en toegankelijk: de twee kernwaarden waarrond we de nieuwe opleidingsmogelijkheden willen uitbouwen. Hierover leest u meer in deze Metaalcontact.

Een constante prioriteit is het promoten van de sector. Er is krapte op de arbeidsmarkt en de sector heeft het ontzettend moeilijk om nieuwe medewerkers aan te trekken terwijl de uitstroom de komende jaren behoorlijk groot is. De jeugd kiest niet meer voor een technische richting en al helemaal niet meer voor metaal. De algemene perceptie van onze sector



is niet echt "sexy", hype of trendy. Aan de hand van verschillende acties en campagnes willen we daar graag verandering in brengen.

Ten slotte willen we jullie klaarstomen en voorbereiden voor de verduurzaming van de sector. Duurzaamheid wordt steeds belangrijker en zal steeds grotere rol gaan spelen in de samenleving. De wetgever, nationaal en Europees, richt zich momenteel vooral op de grote bedrijven, de impact op de kleine en

familiale ondernemingen zal echter niet lang op zich laten wachten. Aan de hand van verschillende tools willen we u ondersteunen om de nodige stappen te zetten in dit verhaal.

Ik kijk er ontzettend naar uit om onze sector te leren kennen en samen de uitdagingen aan te gaan. Ik wil u zo goed mogelijk ondersteunen en uw belangen verdedigen. Als u vragen of suggesties heeft, aarzel niet om ons te contacteren op info@vlamef.be, annelies@vlamef.be of 02 213 74 05.

TOEGANKELIJK EN FLEXIBEL OPLEIDINGSPLATFORM

VLAMEF ontwikkelt een E-Learning platform om de opleidingen op een flexibele manier toegankelijk te maken voor haar leden en hun medewerkers. Opleidingen zijn essentieel voor elke onderneming. Soms blijkt het een behoorlijke opdracht om medewerkers een opleiding te laten volgen volgens een strikt tijdschema of een bepaalde plaats. Daarom willen we de opleidingen naar jullie brengen.

In 2022 lanceerde VLAMEF een ambitieus businessplan. Doel van het businessplan was de visie en de missie van de vereniging nauwer te definiëren én concrete acties op te zetten voor de leden. Eén van de geformuleerde doelstellingen focust zich op de verdere ontwikkeling van studiedagen en opleidingen. De eerste stap om deze doelstelling te bereiken, het luisteren naar de leden en hun noden. Aan de hand van de gegevens van de enquête zijn we aan de slag gegaan.

We ontwerpen een digitaal opleidingsplatform waarbij de verschillende opleidingsmogelijkheden opgedeeld worden in categorieën, waaronder Werkgever, Normen, Veiligheid op het Werk, Productie & Techniek en Duurzaamheid. Dat vergemakkelijkt de navigatie binnen het ruime aanbod van trainings- en opleidingsmodules. De opleidingen zullen gemaakt worden op maat van sector met als hoofdbekommernis de onmiddellijke toepasbaarheid van de opgedane kennis: praktisch, implementeerbaar, inzetbaar en nuttig op de werkvloer. Daarnaast willen we het opleidingsaanbod toegankelijk maken voor medewerkers op alle niveaus. Zowel nieuwe medewerkers, medewerkers met een nieuwe taakinhoud als ervaren collega's, het opleidingsaanbod dient voor allen een plus te betekenen. Als laatste puntje: wat langere opleidingen zullen gesplitst worden in kortere modules. Een studiemodule zal dan ook zelden of nooit meer dan twee uren in beslag nemen. Op deze manier kunnen de opleidingen flexibel

gevolgd worden, afhankelijk van de beschikbaarheid van de werknemer en de planning van de werkvloer.

Waar mogelijk zullen de opleidingen gekoppeld worden aan de KMO portefeuille, een extra pluspunt waardoor bedrijven een korting krijgen tot 30%. Na het afleggen van een kort test kan dan ook een certificaat afgeleverd worden.

Met dit opleidingsplatform willen we de toegankelijkheid en flexibiliteit van het opleidingsaanbod optimaliseren. Het platform maakt het mogelijk de opleidingen te volgen in het com-

fort van de eigen onderneming. Van tijdverlies zal er geen sprake meer zijn: plotse drukte, ziekte, verkeer... deze factoren vallen nu weg.

Naast het online opleidingsaanbod zullen studiedagen, workshops en persoonlijke opleidingen nog steeds onderdeel uitmaken van het totaalpakket. Bepaalde dingen kan je immers niet leren op afstand of achter een scherm, het persoonlijke contact en de samenwerking die gekoppeld is aan dergelijke initiatieven zijn eveneens een onmisbaar onderdeel van het hele traject.

Hou dus zeker de nieuwsbrieven en metaalcontact in de gaten voor bijkomende informatie en updates. Indien u suggesties heeft of graag wil bijdragen aan dit project, aarzel niet om ons te contacteren op info@vlamef.be of 02 213 74 07.



WAAROM IS HET BELANGRIJK OM DE **STATUTEN** VAN JE VENNOOTSCHAP **AAN TE PASSEN?**

Ondernemers hebben tot 1 januari 2024 de tijd om hun statuten aan te passen aan de nieuwe vennootschapsregels. Slechts een derde van de ondernemers ondernam al actie. Een verplichte statutenwijziging klinkt misschien niet voor iedereen als muziek in de oren. Toch is je statuten aanpassen een belangrijk momentum voor je bedrijf. We lichten graag toe hoe je de verplichte statutenwijziging kan gebruiken om je bedrijf te optimaliseren en toekomstbestendig te maken.

1. Je wil je bedrijf afstemmen op je leven... en dat van je opvolgers.

Wanneer je gezin evolueert, moet je misschien een nieuwe auto kopen of verbouwingen doen om aan je nieuwe noden te voldoen. Bij een onderneming is dit net hetzelfde. Als je onderneming evolueert, is een statutenwijziging nodig. Je statuten vormen de juridische basis van je onderneming. Je statuten zijn echter een momentopname. Veel statuten zijn daarom nog niet aangepast aan de mogelijkheden die het nieuwe vennootschapsrecht brengt.

“Dankzij de nieuwe regels kunnen heel wat bedrijfsleiders hun onderneming uitbouwen op maat van hun leven. Denk maar aan een bedrijf waarbij sommige kinderen of de partner in de zaak zitten, en andere niet. Met de nieuwe regels kan je kiezen welke dividendrechten je koppelt aan aandelen. Zo kan je het grootste deel van de aandelen aan je kinderen schenken, terwijl je zelf toch het grootste deel van de winst voorbehoud. Of je kan aan kinderen die actief in het bedrijf werken een ander dividendrecht geven, dan aan kinderen die niet in het bedrijf werken en dus passieve aandeelhouders zijn” legt notaris Jelle Van Hove uit. Naast het opstellen van statuten, kan de notaris de aandeelhouders adviseren over het erfrecht. “Het is perfect denkbaar dat de kinderen-aandeelhouders vragen hebben over

de waarde van hun aandelen en de impact op de erfenis als er aandelen zijn met een verschillend dividendrecht.” Om toekomstige discussies te vermijden, kan de notaris voorstellen om één en ander te regelen met een erfovereenkomst. Hiermee bekijken de erfgenamen al hun schenkingen en genoten ‘voordelen’. Rond de tafel bekijken ze of iedereen evenwichtig is behandeld, zodat er geen discussies meer rijzen wanneer een ouder overlijdt.

2. Je wil je vennootschap toekomstbestendig maken

Als ondernemer werk je met hart en ziel aan je bedrijf, maar het tij kan voor je onderneming vlug keren als je wilsonbekwaam wordt (bv. door een ziekte of een ongeval) of overlijdt. “De opvolging van het bedrijf is vaak een lastig punt dat drastische gevolgen heeft als er geen regeling uitgewerkt is”.

Vaak wil een ondernemer het bedrijf overlaten aan zijn kinderen, terwijl hij toch nog wat zeggenschap behoudt. Dit kan vandaag perfect. Zo kan een ondernemer aandelen schenken met voorbehoud van vruchtgebruik. Maar dankzij de nieuwe vennootschapsregels hoeft dit niet altijd via schenkingen te gebeuren. “Je kan – door je statuten aan te passen - aandelen ontkoppelen van het stemrecht. Zo kan je aandelen geven aan bepaalde kinderen, zonder dat ze ook een stemrecht krijgen. “Wie

daadwerkelijk beslissingsrecht moet hebben, kan zelfs aandelen krijgen met een meervoudig stemrecht. Op die manier kan zwaarder gewogen worden op de beslissingen.” De notaris kan bekijken welke methode in jouw geval de meeste opportuniteiten biedt.

Maar wat als één van de aandeelhouders van de BV er de brui aan wil geven en zijn aandelen wil verkopen? “Opnieuw een kwetsbaar moment voor de onderneming” volgens notaris Jelle Van Hove. Worden de statuten niet gewijzigd dan gelden de oude regels: de aandelen zijn onoverdraagbaar tenzij de medeaandeelhouders hun toestemming geven. De nieuwe regels temperen deze strenge aanpak en maken het mogelijk om in de statuten anders af te spreken en de aandelen vrij overdraagbaar te maken. De BV als “besloten vennootschap” kan daarvoor juist heel open worden mits een statutenwijziging. Dat kan belangrijk zijn. “Denk maar aan het geval waarbij een bestuurder een externe persoon, los van zijn kinderen, aan het roer wil brengen om ze bijvoorbeeld strategisch te begeleiden”. Het kan ook zijn dat je bepaalde overdrachten liever vermijdt. Je werkt misschien heel graag samen in de onderneming met je medeaandeelhouder, maar ziet het minder goed zitten om met diens kinderen voort te doen als hem iets zou overkomen. Ook dat kan je via de statuten regelen.

En wat met de grotere bedrijven? Ook vaders die aan het roer staan van een NV krijgen meer mogelijkheden. Een NV kan, in tegenstelling tot vroeger, werken met één bestuurder. Die bestuurder kan via de statuten een eigen bescherming

inbouwen met betrekking tot zijn ontslag. Bovendien kunnen de statuten ook een opvolger aanduiden in geval van overlijden.

Kom je bij de notaris voor een statutenwijziging, dan is dat misschien de ideale gelegenheid om te bespreken wie er wat doet in de vennootschap voor het geval je als bestuurder ziek zou worden of in coma zou geraken. "We kunnen één en ander regelen via een zorgvolmacht, maar dan moeten de zorgvolmacht en de statuten van de onderneming met elkaar gestroomlijnd worden, zodat er geen discussies ontstaan. Niemand heeft glazen bol, dus hoe vlugger je zoiets regelt, hoe beter."

3. Vennootschapsvormen

Voor de hervorming was de coöperatieve vennootschap (CV) een aantrekkelijke vennootschapsvorm voor vrije beroepers. In tegenstelling tot de besloten vennootschap (BV) was er voor de vennoten immers een flexibele uittredingsmogelijkheid. Door de nieuwe regels kunnen professionele vennootschappen zich niet meer organiseren als CV. De CV is vandaag enkel voorbehouden voor de vennootschapsvormen waar het coöperatieve samenwerkingsverband centraal staat. Professionele vennootschappen moeten zich omvormen naar een andere vennootschapsvorm, en de BV is hier het meest voor de hand liggend. Maar niet getreurd: De mogelijkheid om flexibel in en uit de vennootschap te treden geldt nu ook voor de BV. Dit komt tegemoet aan de wensen van vrije beroepers. Na een statutenaanpassing, kunnen vrije beroepers uit de vennootschap treden door uitbetaling van een scheidingsaandeel ten laste van de vennootschap. Een aandeelhouder kan niet uittreden tijdens de eerste drie boekjaren (om de vennootschap te beschermen), maar los daarvan kan één en ander kan wel vrij geregeld worden. In de statuten kunnen de aandeelhouders deze termijn verlengen en kunnen ze vastleggen hoe de berekening moet gebeuren.

4. Je kapitaal terugnemen

Ondertussen is duidelijk dat je statuten aanpassen je veel meer kan opleveren, dan wat het je kost. Wist je trouwens dat een aanpassing van de statuten er ook voor zorgt dat je een deel van het ingebrachte kapitaal kan terugvragen? De BV heeft geen (minimum) kapitaal meer dus zolang er genoeg middelen in de vennootschap blijven om de activiteit op peil te houden, kan je een deel van je onbeschikbare vermogen terug "beschikbaar" maken.

Ook de nadelen van de oude eenpersoons-BVBA, die er misschien toe geleid hebben dat je één aandeel hebt gegeven aan een tweede persoon, zijn niet meer van toepassing. Dit is misschien het moment om die "bloempot"-aandeelhouder te laten terugtreden.



METAL INSPIRATION DAYS

Limburg
West Vlaanderen
Oost Vlaanderen
Antwerpen
Vlaams brabant
Brussel

Data per provincie worden vastgelegd

Vlaamse Metaalfederatie voor de KMO vzw
VLANEF

LESAGE

FAMILIEBEDRIJF PUR SANG

Op maandag 15 mei was het de dag van het gezin. We grijpen deze gelegenheid aan om een gezin binnen de metaalsector en een trouw lid van VLAMEF in de schijnwerpers te plaatsen. Lesage is een familiebedrijf pur sang, 3e generatie in de familie en draagt de familiewaarden uit op elk niveau van het bedrijf. Ik heb een gesprek met Lies Lesage en haar echtgenoot Mike Bartholomeus die beiden in 2012 het bedrijf hebben overgenomen van vader Bart Lesage.

Mike en Lies vertellen me met heel veel trots de geschiedenis van hun familiebedrijf. En leggen een grote nadruk op de familiewaarden die ze op elk niveau van het bedrijf uitdragen. Bij hun

instap in het bedrijf in 2012 zijn alle medewerkers gebleven. Kenwaarden : wederzijds respect en loyaliteit. Oude waarden die ook in een moderne omgeving op de eerste plaats komen.

Kim, Lies en Mike zijn dan wel de nieuwe bedrijfsleiders van het bedrijf, de wisselwerking tussen de verschillende generaties is er zeker. Bart heeft een stap opzijgezet maar is nog steeds aanwezig voor ondersteuning en als raadgever. Hij moest zelf op 18 jarige leeftijd, zonder veel voorkennis het bedrijf Lesage overnemen, na het plotse overlijden van zijn vader Daniël. De familie ervaart de aanwezigheid van traditie, ervaring, knowhow en continuïteit als een grote meerwaarde.

De nieuwe bedrijfsleiders laten een moderne wind waaien door het bedrijf met respect voor de visie en de familiale waarden die Lesage al enkele generaties kenmerkt. Noodgedwongen door personeelstekort is men ook bij Lesage de richting van automatisatie en robotica ingeslagen. Een nieuwe wind die ook naar een verdere expansie heeft geleid. Plaatbewerking, laserlassen en profielfrezen horen nu eveneens bij de activiteiten van de onderneming. Ondanks de automatisatie is de hoofdrol weggelegd voor het personeel binnen Lesage. Zij zorgen immers voor de kwaliteit, de kennis en de ervaring die de onderneming doet groeien en maakt het tot wie ze nu zijn. De modernisering zorgt net voor een trigger voor het personeel om te blijven, de onderneming evolueert en investeert immers in de toekomst. De nieuwe machines zorgen ervoor dat het werk fysiek minder zwaar is waardoor medewerkers op latere leeftijd langer aan de slag kunnen blijven werken en ook makkelijker plaats is voor vrouwelijke collega's.



Toch kent de onderneming, zoals alle andere bedrijven in de sector, zijn uitdagingen. Het vinden en behouden van kwalitatief personeel lijkt overal moeilijk te zijn. De constante zoektocht naar nieuw personeel, zorgt dan wel voor creatieve oplossingen. Er is een nauwe samenwerking met de scholen in de buurt. Via het STEM programma kwamen een honderdtal leerlingen van het vijfde leerjaar langs om kennis te maken met de sector. Een investering op lange termijn voor het bedrijf en de medewerkers maar als ze jongeren op deze manier kunnen motiveren en mogelijk een duwtje in de rug kunnen geven om voor een technische richting te kiezen, loont deze inspanning zeker.

Daarnaast heeft Lesage wekelijks 1 of meerdere stagiaire(s) op de werkvloer staan. Dit vraagt opnieuw extra inspanning van de medewerkers gezien de noodzakelijke vakkennis jammer genoeg niet helemaal wordt aangeleerd in onze scholen. Maar de aanpak loont: in juli start er een stagiaire met een vast contract.

Als KMO gelegen in regio Waregem-Kortrijk-Oudenaarde is het ook moeilijk om personeel te houden. Het gebeurt wel eens dat een nieuwe medewerker na 6 maanden interne opleiding toch vertrekt naar een andere of grotere speler op de markt die meer kan bieden dan een kleinere en familiale onderneming.



Korte geschiedenis

- rond 1950 Het begint allemaal bij overgrootvader Nestor Lesage was hoefsmid in de regio en herstelde op aanvraag van mensen in de buurt. Hij plant het zaadje dat later zal leiden tot de oprichting van de vennootschap Lesage
- 1970 Grootvader Daniël Lesage start in 1970 het bedrijf Lesage op
- 1978 Bart Lesage is noodgedwongen om op 18 jarige leeftijd het bedrijf over te nemen na het onverwacht overlijden van zijn vader Daniël.
Er wordt met man en macht gewerkt en het bedrijf telt 7 à 8 medewerkers.
Na enkele jaren wordt de broer van Bart, Piet Lesage ook betrokken bij het bedrijf om de groei van het bedrijf mee te ondersteunen.
- 2008 Kim Lesage, zoon van Bart, komt als technisch tekenaar aan de slag in het familiebedrijf.
- 2012 Wanneer Piet een stap achteruit neemt en het bedrijf verlaat, vervoegen Barts dochter Lies en haar man Mike Bartholomeus het familiebedrijf. Lies neemt de aankoopafdeling op zich, terwijl Mike de verkoop doet.
- 2021 Kim, Lies en Mike nemen de familiale onderneming over. Bart blijft nog aandeelhouder en blijft werkzaam in het bedrijf.
- 2023 Lesage NV is vandaag een familiale onderneming met 50 medewerkers in een moderne, geautomatiseerde omgeving en een familiale sfeer.

Toch verliezen Kim, Lies en Mike hun enthousiasme niet, ze weten dat de sfeer en de familiale waarden die ze uitdragen een grote plus is binnen het bedrijf. De medewerkers hechten veel belang aan die sfeer binnen, en dat karakter van de onderneming.

Ten slotte wordt duurzaamheid almaar meer een belangrijk thema: Hoe kunnen we de ecologische voetsporen van de onderneming minimaliseren? Welke impact hebben we? Wat is het terugverdienenmodel van de noodzakelijke duurzame investering? De nieuwe generatie bedrijfsleiders voelen dit aan als een groot verschil in generaties. Vroeger moest dat allemaal niet, vroeger was het anders.

Verschillende generaties binnen hetzelfde bedrijf heeft zijn uitda-

gingen. Oudere werkmethodes vs moderne robots, tradities vs een nieuwe mentaliteit. Andere generaties hebben een verschillende aanpak, maar de toekomstvisie van het bedrijf over de verschillende generaties heen is heel duidelijk. Binnen de familieomgeving heeft eenieder zijn expertise, zijn specialiteit. Er is overleg en elke beslissing past binnen de toekomstvisie van Lesage maar iedereen heeft zijn eigen takenpakket en grenzen worden gerespecteerd.

Kim, Lies en Mike staat met hun beide voeten in 2023 met meer van 50 jaar ervaring om hen te ondersteunen. Het is een familiebedrijf pur sang dat nog steeds 100% in de handen van de familie is en daar zijn ze terecht trots op.

ADVANCED ENGINEERING

HET VERBINDENDE PLATFORM VOOR TECHNOLOGISCHE INNOVATIE

De Advanced Engineering Beurs vond dit jaar plaats op woensdag 23 en donderdag 24 mei in de Expo Antwerpen. Dit jaarlijks evenement brengt technologieprofessionals, bedrijven en experts uit de engineeringsector samen. Als een toonaangevende beurs op het gebied van technologische innovatie, biedt Engineeringnet een platform waar nieuwe ideeën, trends en oplossingen worden gepresenteerd en besproken.

De Advance Engineering Beurs fungeert als een centraal knooppunt waar technologieprofessionals uit verschillende disciplines samenkomen. Hier hebben exposanten en bezoekers de mogelijkheid om kennis en expertise uit te wisselen, nieuwe samenwerkingsverbanden aan te gaan en op de hoogte te blijven van de nieuwste ontwikkelingen in de sector. Of het nu gaat om robotica, automatisering, IoT 3D-printen of duurzame energie, de beurs biedt een breed gamma aan van tentoonstellingen, presentaties en workshops om professionals en geïnteresseerden op de hoogte te houden van de nieuwste trends en innovaties.

Naast de exposanten biedt de beurs ook een uitgebreid programma aan van gerenommeerde sprekers en experts uit de industrie. Deze sprekers deelden hun inzichten, ervaringen en visies op belangrijke technologische onderwerpen. De aangebroken onderwerpen gaan van trends in kunstmatige intelligentie tot en met de toekomst van energie-efficiëntie. De Advance Engineering beurs is een essentieel evenement voor iedereen die met innovatie en techniek bezig is en die geïnteresseerd zijn in de nieuwste ontwikkelingen in de sector. Het biedt een platform waar innovatie wordt gevierd, kennis wordt gedeeld en samenwerking wordt gestimuleerd.



Advanced Engineering www.ae-expo.be



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?

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.

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.

7 TIPS VOOR EEN SUCCESVOLLE CARRIÈRE

1. Geef extra aandacht bij het doorlenen van werknemers
Stel; al geruime tijd werkt een werknemer bij een van jouw opdrachtgevers. Werkbriefjes worden op tijd ingeleverd en alle partijen lijken tevreden. Je werknemer voelt zich daar als een vis in het water. Hoe verbonden voelt deze werknemer zich nog met jouw bedrijf? Helaas komt het voor dat een werknemer onder voorwendsel van betere arbeidsvoorwaarden in dienst treedt bij jouw opdrachtgever of zelfs via een concurrent bij jouw opdrachtgever gaat werken. Zo'n lastige situatie kan je helemaal overdon-

deren. Om dit te voorkomen, zorg je ervoor dat je weet wat er leeft bij je medewerker. Dat doe je door voldoende contactmomenten in te plannen. Laat merken dat hij voor jou aan het werk is en spreek daarover je waardering uit.

2. 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.

3. 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. De loonfiche van de vorige werkgever is niet een op een te vergelijken met die in jouw bedrijf. Zelfs als bij beide bedrijven dezelfde cao wordt toegepast, kunnen er verschillen zijn.

4. 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. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

HEEFT JOUW BEDRIJF EEN INTERNE PREVENTIEADVISEUR NODIG?

De wetgeving is op het gebied van preventieadviseurs heel duidelijk. Elke werkgever die minstens één werknemer in dienst heeft, is verplicht één of meerdere werknemers als interne preventieadviseur (IPA) aan te stellen. Hebt u personeel in dienst? Lees dan zeker verder!

Een interne preventieadviseur adviseert over het welzijnsbeleid en helpt werkgevers, leidinggevenden en medewerkers bij het toepassen van de welzijnswet. In bedrijven met minder dan 20 werknemers mag de werkgever de functie van preventieadviseur zelf invullen. Indien de onderneming meer dan 20 werknemers heeft, is ze verplicht om een medewerker aan te stellen als IPA. Een werknemer kan pas optreden als IPA als hij/zij formeel is aangesteld als IPA, dit is in onderling overleg tussen werkgever en werknemer.

Concreet houdt een preventieadviseur zich bezig met risico's analyseren en preventiemaatregelen ontwikkelen om de geïdentificeerde risico's te voorkomen. Uiteraard zijn risico's nooit helemaal uit te sluiten. Daarom zorgt een IPA ook voor maatregelen om mogelijke ongeval of schade te voorkomen en te beperken. Deze risico's spelen op het vlak van veiligheid, gezondheid, psychosociaal welzijn, ergonomie en arbeidshygiëne. Als interne preventieadviseur kan je dit natuurlijk niet allemaal alleen. Gezien je als werkgever ook verplicht bent om jouw onderneming aan te sluiten bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EPDBW), kan de externe dienst de IPA ondersteunen met hun kennis en know how. Deze externe dienst beschikt immers over experts in elk vakgebied en ondersteunt de IPA bij opdrachten die hij/zij zelf niet kunnen afronden. De



externe dienst vormt samen met de interne preventieadviseur een team in het opzetten van het welzijnsbeleid in de onderneming.

Onze sociale partner, Liantis, heeft eveneens een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Deze dienst kan jou, jouw IPA of jouw onderneming helpen en ondersteunen in het volledige traject. Je bepaalt zelf of en in welke mate, Liantis de interne preventiedienst kan en mag ondersteunen.

Liantis biedt in de eerste plaats opleidingen aan die preventieadviseurs een stap in de goede richting laten zetten. Afhankelijk van de aanwezige risico's wordt het vereiste niveau van

de opleiding bepaald. Voor bedrijven met minder dan 20 medewerkers is de opleiding aangeraden maar niet verplicht. Daarnaast kan de externe dienst op vooraf vastgelegde tijdstippen langskomen voor begeleiding, om je preventieadviseur tijdelijk te vervangen bij ziekte of ontslag. Concrete taken vervullen zoals risicoanalyses of indienststellingen van nieuwe machines, helpen met het onderzoek bij arbeidsongevallen en nog zo veel meer is mogelijk.

Neem contact op met onze sociale partner Liantis, geniet van het ledenvoordeel als lid van VLAMEF en zet vandaag nog de eerste stap richting interne preventieadviseur.

BRONNEN:

Federale overheid <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/organisatorische-structuren/de-preventieadviseur/definitie>

Vlaamse overheid <https://www.vlaanderen.be/werken/welzijn-en-gezondheid-op-het-werk/preventieadviseur>

Liantis <https://www.liantis.be/nl/welzijn-op-het-werk/preventie/preventieadviseurs>

STEEL WARRIORS! WAT EEN SUCCES!

Vrijdag 26 mei kon je het hart van de metaal vinden bij de prijsuitreiking van Steel Warriors. Om de metaalsector meer zichtbaarheid te geven, heeft de Belgische beroepsvereniging van de metaalhandel Belmetal de eerste nationale schoolwedstrijd uitgeschreven. 17 scholen namen deel aan de wedstrijd waarbij 4 prijzen uitgedeeld werden: Esthetiek, Technologie, de Publieksprijs en de Algemene Winnaar.

Belmetal verwelkomde scholieren, hun begeleiders, leerkrachten en sympathisanten op 26 mei in Kinopolis Brussel voor de eerste en succesvolle editie van de Steel Warriors. De metaalsector heeft een groot gebrek aan arbeidskrachten en met dit initiatief wou de initiatiefneemster, directeur van Metaalhandel Espeel en gloednieuwe voorzitter van Belmetal, Vanessa Epseel, deze moeilijk te bereiken doelgroep sensibiliseren. En dit is gelukt!

Onder begeleiding van Christophe Stienlet worden de 17 ingediende pro-

jecten één na één voorgesteld aan het publiek, dit in afwisseling met een kort gesprek met enkele sponsors die hele mooie prijzen hebben voorzien. De kunstenaar, jurylid en ontwerper van Steel Warriors trofee, Kevin Oyen die er jammer genoeg niet bij kon zijn, werd even in de kijker gezet. Ten slotte kwamen ook de juryleden aan het woord met wat uitleg over het gekozen selectieproces. De vele aanwezige deelnemers en leerkrachten stonden centraal tijdens de gehele show en werden uitvoerig bedankt voor hun deelname, hun inzet en het spetterende enthousiasme.

Publieksprijs: FWB Châtelet

Overall Winnaar: VTI Veurne

Techniek:

Goud VTI Veurne
Zilver Sint-Martinusscholen
Herk-de-Stad
Brons VTI Brugge

Esthetiek:

Goud FWB Châtelet
Zilver VTI Brugge
Brons VTI Roeselare

Het evenement werd afgesloten met frietjes en hamburgers, voor alle aanwezigen. Het ging er immers niet alleen om te winnen maar bovenal om het enthousiasme voor de metaalsector aan te wakkeren en dit is zonder enige twijfel gelukt.

We kijken uit naar de volgende editie en zijn benieuwd welke mooie projecten er volgend jaar gecreëerd zullen worden door deze enthousiaste jonge mensen!





ONTWERP: OFFICE KERSTEN GEERS DAVID VAN SEVEREN – FOTO'S: BRUSSELS BEER PROJECT / OFFICE KERSTEN GEERS DAVID VAN SEVEREN/ BEEUWSAERT



BROUWERIJ 2.0 VOOR STERK ARTISANAAL BIERMERK

Delta IPA, Grosse Bertha, Babylone, Wunder Lager...: het zegt u misschien niets, maar bij liefhebbers van het betere gerstenat klinken deze namen als muziek in de oren. Ze worden geproduceerd en verkocht door het Brussels Beer Project, een 'urban biermerk' dat sterk inzet op lokale verankering, samenwerking met de plaatselijke gemeenschap, vernieuwing en circulaire economie. Dat blijkt ook uit hun nieuwe brouwerij in Anderlecht, waar duurzaamheid, functionaliteit en productiviteit de boventoon voeren. Het kleurrijke dak, de esthetische staalstructuur, de open indeling en de zichtbare brouwinstallatie maken er een uniek gebouw van dat de Brusselse kanaalzone een nieuw elan geeft.



Het compacte, efficiënte volume is opgevat als een 'uitgepuurde industriële container' die een unieke inblik biedt in het bouwproces. Zo zijn alle silo's en installaties naadloos geïntegreerd in het gebouw (zonder enige vorm van afscherming) en bieden platformen op de verdiepniveaus een mooi uitzicht op de brouwactiviteiten en de omgeving. Dat het kleurrijke logo van BBP geïntegreerd is in het gestreepte schuine dak, is een leuke extra...

