

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

Blom Consultancy bv, Aarle-Rixtel

2013 - Nummer 2

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

World Class

Update



In dit nummer:

- Zingeving
- Monozukuri en zingeving
- Column: Zin en onzin
- Zingeving in de praktijk

BLOM
consultancy
The Monozukuri Company

Zingeving

Door Eef Oom

Een Monozukuribedrijf is onder meer gericht op de welvaart en het welzijn van alle betrokkenen. Deze betrokkenen vallen ruwweg uiteen in twee groepen:

1. De mensen in het eigen proces; medewerkers van de eigen onderneming.
2. De mensen buiten het eigen proces; medewerkers van de klanten, de toeleveranciers en de overige belanghebbenden.

Bij het maken van procesverbeteringen wordt gebruik gemaakt van het creatieve menselijke brein. Om dit te kunnen doen zoeken mensen naar invulling van meesterschap, autonomie, verbinding en zingeving om tot excellente resultaten te kunnen komen. De vorige keer hebben wij stilgestaan bij meesterschap en in dit nummer doen wij dat bij zingeving.



Het begrip

Het begrip zingeving is makkelijk en moeilijk tegelijk. Het is makkelijk omdat iedereen het kent, al was het alleen maar vanwege het feit dat iedereen weet hoe het voelt als het ontbreekt. Het is moeilijk omdat het zich lastig laat vangen in woorden. Omdat het voor iedereen een heel persoonlijke eigen betekenis heeft, die zich niet eenvoudig in een paar kenschetsen laat vangen. Een van de kortste definities vond ik op de Website voor Integratieve Psychologie: “Zingeving is de behoefte dat wat we doen in ons leven een waarde heeft.” Daar kunnen wij nog lekker veel kanten mee op. De Stenden Hogeschool geeft ons al wat meer houvast. Zij geven aan dat een eenduidig antwoord op wat zingeving precies is niet bestaat, maar dat er in het leven in ieder geval aspecten zijn die een gevoel van zin en een gevoel van nut kunnen opleveren.

De belangrijkste elementen zijn volgens hen:

- Vrijheid: je vrij voelen om keuzes te maken die echt bij je passen.
- Zelfverwezenlijking: doen waar je goed in bent en wat je identiteit bekrachtigt.
- Verbinding en participatie: ergens bij horen of deel van uitmaken.
- Erkenning: af en toe horen dat je goed bent op het terrein waar je ambities liggen.

Als wij deze zaken projecteren op ons werk dan krijgen ze opeens wel veel betekenis en kunnen wij ons er ook het een en ander bij voorstellen.

Vrijheid

Dit aspect maakt duidelijk dat niet iedereen zo maar bij iedere organisatie kan werken. Het stelt eisen aan de organisatie. Deze moet in staat zijn haar medewerkers vrijheid te geven om eigen keuzes te maken. Maar het stelt net zo goed eisen aan de medewerker, namelijk dat die eigen keuze strookt met de doelstellingen van die organisatie. De belangrijkste conclusie van het bekende boek uit de tachtiger jaren, “In search of Excellence” van Peters en Waterman, luidt dat de meest succesvolle ondernemingen zich kenmerken door het begrip ‘Vrijheid in gebondenheid’. Daarmee geven deze onderzoekers aan dat het bedrijf in staat moet zijn heldere richtinggevende kaders te formuleren waarbinnen de medewerkers vrij zijn hun eigen invulling te geven. Dit aspect moet dus in de genen van de Monozukuri onderneming verankerd worden. Voor ieder individu geldt dat het maken van keuzes essentieel is. En de belangrijkste keuze die wij iedere dag tegen komen is de volgende: doe ik het wel of doe ik het niet. En denk erom, als u besluit iets niet te doen is dat dus ook een keuze. En past die binnen uw kaders?

Zelfverwezenlijking

Als men mij om advies vraagt over beroepskeuze dan antwoord ik steevast: “Kies wat je leuk vindt én waar je goed in bent.” Dat heeft met energie, ambitie en aanleg te maken. Als je iets leuk vindt krijg je er meer energie van. Als je er iets mee wilt bereiken wordt zowel jijzelf als je omgeving daar blij van en als je er aanleg voor hebt zul je vanaf het prilleste begin in je vak bevestigd worden. Belangrijk hierbij is dat in je werk doelen worden gesteld die weer net iets verder liggen dan wat je tot nu toe hebt gepresteerd. Als die doelen op het vlak liggen waar je goed in bent dan is de kans groot dat je tijdens het uitvoeren van je werk in flow komt. Dit maakt de geleverde prestatie groot en zal je, na het behalen (of overtreffen) van het gestelde doel met trots vervullen. Duidelijk is dat dit natuurlijk niet alleen op individueel vlak geldt maar eveneens voor het team waar je deel van uitmaakt. Voor de organisatie is het daarom belangrijk dat de teams worden uitgedaagd aan zichzelf en hun omgeving duidelijk te maken waar zij, gezien hun rol, sterk in moeten zijn en hoe zij zich daarin verbeteren kunnen. Dit raakt het hart van continu verbeteren. De kunst hierbij is niet slechts te kijken naar wat er al kan, maar vooral naar wat wenselijk is. En daar dan weer een haalbaar, verifieerbaar en tijdgebonden doel over af te spreken.

Verbinding en participatie

Ergens bij horen of er deel van uitmaken is bovenal een gevoel. Een bedrijf kan het haar medewerkers makkelijk maken dit gevoel te krijgen door veel aandacht te besteden aan de missie en de identiteit van het bedrijf. Waarom zijn wij op aarde, wat is onze rol en waarmee maken wij welke mensen blij. Mijn eerste baan als ingenieur was bij Fokker (ik heb het weer over de jaren tachtig). Ik kan mij nog goed herinneren wat ik ervoer als er een nieuwsitem op het Journaal aan deze vliegtuigbouwer gewijd werd. Want dat betekent toch iets, dan hoor je bij de echte wereld. En hetzelfde gebeurt natuurlijk in het klein wanneer het bedrijfsblad bij je in de bus valt, je samen een bedrijfsfeest viert en wanneer de maandelijkse girale verbinding weer manifest wordt. Maar tegelijk besef je dan ook dat je salaris alleen maar kan worden overgemaakt als je samen met je collega's meer omzet genereert dan dat er kosten gemaakt worden. Naast het feit dat het geld nodig is om in leven te blijven is die wederzijdse verantwoordelijkheid ook een gevoel waarin die verbinding én die participatie manifest worden.

Erkenning

Twijfel is de bron van alle kennis. Maar teveel twijfel maakt ons wankelmoedig, besluiteloos en onzeker. Daar is een tegengif voor nodig en dat is erkenning. Jullie zijn goed in waar je mee bezig bent, jouw bedrijf is een steun voor je klant en een gewaardeerd onderdeel van de gemeenschap. Zeker als het spannend is zijn dit zaken die makkelijk worden vergeten. Daarom is het belangrijk dat deze momenten in het bedrijf worden verankerd. Zo worden Small Group Activities (SGA's) altijd gepresenteerd en worden de leden hiervan erkend voor hun buitengewone bijdrage. Buitengewoon want zij hebben dit naast de uitvoering van hun normale werkzaamheden gedaan. Maar ook jaarlijkse reviews, kwartaalbijeenkomsten, reguliere vergaderingen en zelfs Daily Kaizens zijn gebeurtenissen die zich bij uitstek lenen voor het erkennen van wat er gepresteerd is. Ook als het gepresteerde niet voldoet aan de verwachting is het belangrijk oog te hebben voor wat wel is bereikt alvorens te kijken naar wat er nog meer nodig is om wel aan de verwachting te voldoen.

Sociale systeem

Zingeving is één van de vier kernwaarden van Monozukuri in het sociale systeem. Wat hier is beschreven geldt voor ieder menselijk samenwerkingsverband dat succesvol wil zijn, niet alleen voor ondernemingen met winst oogmerk. Je vindt ze dan ook bij veel bedrijven, ook commerciële, terug. Maar helaas niet bij allemaal en nog minder vaak structureel ingebed in de bedrijfsvoering. Dat onderscheidt een Monozukuribedrijf van een andere soortgenoot. En als je ze al vindt dan is het vaak omdat de directie geleerd heeft dat dit uiteindelijk geld oplevert. Maar dat is eigenlijk de wereld op zijn kop. Want het gaat niet zozeer om het feit dat je geld in deze aspecten moet steken. Nee, het gaat erom dat je er aandacht aan geeft. De kunst van het doen met aandacht, dat is onze boodschap. En als het technisch systeem dan ook klopt, dan komt dat financiële succes dus ook. Dat is geen kwestie van rekenen, maar een kwestie van weten. Dat zit heel diep van binnen. Zij die geloven in rekenen zijn er juist op uit om met zo min mogelijk aandacht succes te behalen. Dan beperk je jezelf dus al bij voorbaat tot de korte termijn! ■



LEREN
DOOR
TE DOEN!

6 / 7 / 8
november 2013

20 / 21 / 22
november 2013

OPEN
TRAINING:
Faciliteren
van TPM

Voor iedereen die intern TPM gaat leiden of begeleiden

Voor meer informatie:
www.blomconsultancy.nl

Zeer intensieve, 2 x 3-daagse, hands-on TPM training op 6/7/8 november 2013 en 20/21/22 november 2013. De training vindt 'in house' plaats bij een productiebedrijf. De deelnemers (TPM-managers, plantmanagers, productiemanagers, TD-managers, productieleders e.d.) krijgen dus niet alleen theorie voorgeschoteld, maar gaan daadwerkelijk in de praktijk aan de slag om de opgedane kennis echt eigen te maken. Er zijn nog enkele plaatsen beschikbaar wees dus er snel bij want vol is vol!



Door Steven Blom

Monozukuri & zingeving

Vaak wordt werken beschreven als een noodzakelijk kwaad om geld te verdienen. Er is een tijd geweest dat we buiten het werk niet over het werk mochten praten. Gelukkig is dat nu niet meer zo en bekijken we werk weer door een positievere bril. Het werk wordt nu veel meer gezien als een positieve invulling van je leven. Vooral doordat het hebben van werk niet meer vanzelfsprekend is, wordt er anders naar gekeken.

In principe is werk een invulling van je leven en ook een voorzetting in je levensonderhoud. Toch kan je jezelf afvragen: "Wat is mijn leven waard als ik geen zinvol werk heb gedaan gedurende mijn leven?" Ik ben er van overtuigd dat ieder mens een blauwdruk in zichzelf heeft waarin vast ligt waar hij voor bedoeld is en waar hij een enorme hoeveelheid levensvreugde uit kán halen. De vraag is alleen: "Waarom vervullen we deze behoefte zo zelden en gaan wij akkoord met een leven waarbij deze behoefte maar half wordt ingevuld?"

Het is zoals Nelson Mandela in 1994 schreef:

Onze diepste angst is niet dat we ontoereikend zijn.

Onze diepste angst is dat we oneindig machtig zijn.

Het is ons licht, niet onze duisternis waar we het allerbangst voor zijn.

We vragen ons af: "Wie ben ik dat ik briljant, buitengewoon aantrekkelijk, getalenteerd en geweldig zou zijn?" Maar waarom eigenlijk niet?

Wij willen zo graag aardig gevonden worden dat we al heel snel bereid zijn andermans wensen te vervullen. Bijvoorbeeld arts worden omdat het de wens van je vader was, die hij voor zichzelf niet heeft kunnen verwezenlijken. Misschien waren we liever musicus geworden, maar waren we bang dat dit onvoldoende geld opbracht om een gezin van te onderhouden. Zo kennen bijna alle mensen wel een wens waarvan een stemmetje in ons hoofd zegt: "Doe dat maar niet joh! Je weet zelf wel dat dit geen haalbare wens is." Dat stemmetje noem ik voor het gemak even het ego.

Ons ego is een verzameling verhalen in ons hoofd, waarvan wij ons wijs gemaakt hebben dat wij dat zelf zijn. Het ego is angstig en gaat uit van een niet onderzochte veronderstelling, een fundamentele vergissing: "Ik ben niet goed genoeg." Deze gedachte verlamd en beperkt onze mogelijkheden om tot volle bloei te komen en ons tot onze volle potentie te ontwikkelen.

Wat is zingeving binnen Monozukuri?

Een van de mogelijkheden om te ontkomen aan de verlamende werking van het ego is om volledig in het ‘Hier en Nu’ te zijn. Dat kan heel goed door werk te doen dat bij je past. Het gaat vooral om kunnen geloven in je werk en om voldoening te vinden in datgene waarmee je bezig bent.

Monozukuri richt zich in wezen op twee systemen. Het technische systeem (wat doe ik?) en het sociale systeem (wat is mijn bijdrage en wat vind ik daarvan?). Vooral het laatste bepaalt in grote mate of ik zingeving ervaar in en tijdens mijn werk. Het gaat vooral om te kunnen geloven in je eigen werk, en om voldoening te vinden in datgene waarmee je bezig bent.

een kwalitatief beter product word je ook enthousiaster voor het bedrijf en voor je werk. Als we kunnen deelnemen in een team waarbinnen onderling vertrouwen heerst, onze bijdrage wordt gewaardeerd en waar we serieus worden genomen in onze behoeftes, dan zal er een gevoel van welbehagen ontstaan.

Bijkomend voordeel is dat een bedrijf met gemotiveerde medewerkers, met een positieve sfeer en een sterke focus op klantgerichtheid, kwaliteit en de markt ook in moeilijker tijden zal overleven.



Wanneer ervaar je voldoening in je werk?

Daar zijn een aantal voorwaarden voor, namelijk:

- je weet dat je je talent zinvol inzet,
- je hebt zelf het gevoel dat je zinvol bezig bent,
- je werk moet gewaardeerd worden.

Daarnaast is er ruimte om te verbeteren. Dat je een luisterend oor vindt en dat er iets met je voorstellen wordt gedaan. Het is altijd weer de balans tussen autonomie (wat mag ik zelf beslissen?) en verbinding (wat wordt er van mij verwacht?).

Binnen Monozukuri wordt aan beide elementen voldaan doordat aan een ieder gevraagd wordt mee te denken hoe de verliezen te verminderen en hoe de klant beter te bedienen. Je kunt stellen dat de verbetercultuur er voor zorgt dat mensen echt met elkaar gaan samenwerken. Doordat men deelneemt aan kleine verbeterteams die vorm geven aan een beter functionerende organisatie en

Randvoorwaarde om deze sfeer te creëren is een goede leiding van het bedrijf. Het gaat erom dat de rollen goed verdeeld zijn en de bijdrage van een ieder wordt gewaardeerd. De rol van het management is om de “Wat”-vraag goed te definiëren. Bijvoorbeeld: “Wat is er voor nodig om onze klanten optimaal te bedienen?” of “Wat is er voor nodig om te zorgen dat we over een aantal jaren nog kunnen bestaan?”. Als deze vraag goed gedefinieerd is, kunnen de uitvoerenden de “Hoe”-vraag beantwoorden en kunnen we gezamenlijk aan de slag om het gewenste resultaat te bereiken.

Uiteindelijk moet Monozukuri voor alle partijen, zowel voor het management als de medewerkers, goede leef- en werkmethoden opleveren. Een sfeer van wederzijds respect voor ieders rol en voor ieders bijdrage is de basishouding van Monozukuri en als zodanig noodzakelijk om zingeving te kunnen ervaren. ■



Zin en onzin

Ooit kwam ik een COO tegen die mij de volgende filosofie over management onthulde. "Mensen kiezen altijd de voor hun makkelijkste weg. En omdat mensen in principe lui zijn kiezen ze dus de weg waar zo min mogelijk werk voor hen zelf aan vast zit. Wil je mensen dus aan het werk krijgen dan zul je al die alternatieve keuzes onaantrekkelijk moeten maken of liever nog blokkeren. Idealiter blijft dan alleen nog die keuze voor hen over, en dat is de keuze die jij in je hoofd hebt zitten. Zo kun je sturen!"

Dit is dus onzin. Als je wilt dat er nog maar één alternatief overblijft moet je gewoon een flinke vent zijn en bij aanvang van het dienstverband aan de kandidaat medewerker duidelijk maken dat hij bij jou tekent voor dwangarbeid.

Zo zijn er ook mensen die ervan overtuigd zijn dat de beste prestaties geleverd worden als je mensen alle ruimte biedt de zaken naar eigen believen in te vullen. Dat is ook onzin.

Zinvol is de one liner van Jules Deelder waarin hij zich uitliet over kaders. "Binnen de kaders is het aantal vrijheidsgraden net zo groot als daarbuiten." Daaruit leren wij dat, als wij de kaders waarbinnen mensen vrij zijn juist bepalen en helder communiceren, wij uit de bovenste twee uitersten een buitengewoon zinvolle synthese creëren. Hierin ligt een belangrijke sleutel voor zingeving binnen het werk. Het doel moet duidelijk en gedragen zijn en de grenzen waar binnen dit doel moet worden bereikt ook. En als ik zeker weet dat ik met alle mogelijke resultaten die aan deze voorwaarden voldoen tevreden zal zijn, dan ben ik als leider buitengewoon zinvol bezig en zal ik zelf ook zingeving in mijn werk ervaren.

Eef Oom

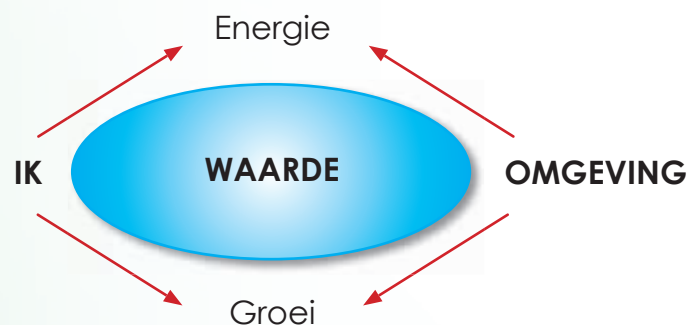
Zingeving in de praktijk

Door Erik van Rinsum

Om eventuele teleurstelling te voorkomen, in deze bijdrage geen middel of medicijn waarmee je de aanwezigheid en goede werking van zingeving op het werk kunt reguleren. Wel, in dit artikel, een beschouwing over bepalende factoren rondom het begrip 'zingeving'. Aan jouw de keuze om daar invulling aan te geven.

Zowel in het voorgaande artikel van Eef Oom als dat van Steven Blom wordt het belang van zingeving nog eens benadrukt. Binnen de Monozukuri-benadering hebben wij (Blom Consultancy; the Monozukuri Company) het zelfs verheven tot kernwaarde; Als het niet aanwezig is, geen aandacht krijgt en er niet op wordt gestuurd, dan vergeet het maar als je je organisatie naar een hoger plan wilt tillen.

Zingeving op het werk, overigens wijkt dat niet af van zingeving in een andere context dan die van werk, zit niet in het werk zelf. Het zit hem in de waarde die mensen toekennen aan de dingen in het werk. Dat maakt dat het belangrijk is voor medewerkers en leidinggevenden (die uiteraard zelf ook gewoon medewerker zijn) om voor hen zelf te weten welke waarde zij waaraan toekennen. Als leidinggevende heb je vervolgens de verantwoordelijkheid mensen (en jezelf) te helpen/begeleiden/aansturen in het (weten te) vinden van die waarden.



(Blom Consultancy; The Monozukuri Company: Zingeving)

Mensen stoppen ergens energie in en krijgen die ook weer terug. Of mensen ontlenen ergens energie aan (vaak zegt men dan zoiets als: "Dat geeft mij energie") en zetten dat om in 'eigen' energie. Tegelijkertijd willen mensen groeien/ontwikkelen. Echte waarde krijgt dat pas als ook daardoor of daarmee de omgeving groeit/ontwikkelt.



We kennen allemaal wel de fouten die zich hierin voordoen:

Iemand stopt energie in een team, maar dat wordt niet opgepakt door de anderen. Tandje erbij, maar er komt niets terug. Als deze persoon al niet afbrandt dan zal hij wel vertrekken of vervalt tot de bekende grijze muis.

En het omgekeerde voorbeeld:

De omgeving geeft energie maar er komt niets voor terug. Iedereen wordt er moe van en uiteindelijk laat de omgeving deze persoon los.

Iemand groeit en ontwikkelt zich maar nu ten koste van het team. Eigenlijk zuigt deze persoon alles en iedereen leeg en aan het einde van die groeistuip gaat hij zelf weg en/of stuurt de anderen weg.

En ook hier weer het omgekeerde voorbeeld:

Als team ben je aan het groeien/ontwikkelen maar iemand wil daar niet in mee gaan. Uiteindelijk wordt deze persoon, of hij doet het zelf, buitenspel gezet.

Er is dus altijd een wisselwerking tussen individu en omgeving. Van belang is dus de linken te vinden. Eenzijdigheid bestaat wel in deze begrippen maar ressorteert niet in zingeving.

Hoe kun je vormgeven aan zingeving op de werkplek?

Omdat zingeving grotendeels individueel gevoed wordt, iedereen kiest nou eenmaal zijn eigen 'zingevers', kun je dat niet algemeen opleggen in de zin van; "Dit en dat zijn onze en daarmee ook de jouwe, zingevers". Wel kun je het voeden door goed aan te geven wat de zingeving van de organisatie, en vandaaruit getrapt verder uitgewerkt naar afdeling, team en of werkeenheid, is. En wat zijn dan de zingevers?

Misschien dat onderstaande vragen je helpen om ze te vinden. Vaak zijn de antwoorden op diezelfde vragen ook te vinden in een combinatie van de missie en visie van de organisatie (afdeling enz.).

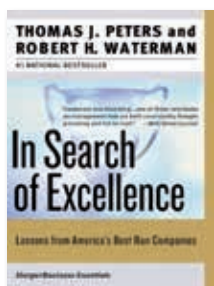
- Wie zijn wij?
- Wat drijft ons?
- Wat houdt ons bezig?
- Waar worden wij gelukkig van?

De individuele medewerker heeft zeker in de kern van zijn bestaan, zijn eigen set aan zingevers en zal op zoek gaan naar die elementen in het werk die daarop de vereiste energie en groei/ontwikkeling teruggeven. Maar dit gaat lang niet altijd zomaar vanzelf. Ook dit verdient aandacht. De set aan helpende vragen om de zingeving van de individu te achterhalen zijn uiteraard van dezelfde strekking als die voor de organisatie.

- Wie ben ik?
- Wat drijft mij?
- Wat houdt mij bezig?
- Waar word ik gelukkig van?

Geen vragen, en het doorvragen daarop, die je zomaar eventjes tussendoor, en meestal al helemaal niet op de werkvloer, kunt bespreken. Tijd, rust en ruimte zijn de toverwoorden als het gaat om invulling en uitwerking geven aan zingeving. Waarschijnlijk eerst individueel in 1-op-1 gesprekken. Later ook in de bredere context (werkeenheid, team en verder). Maar het staat dus wel gewoon op de agenda, als regelmatig terugkerend punt. En komt steeds, bijna vooraan, aan de orde bij veranderingen in het werk, bij ingrijpende gebeurtenissen in iemands bestaan en signalen die mensen uitstralen. In spreekwoordelijke zin, als het over arbeidsverhoudingen gaat, heb ik het graag over: "Mensen verdienen het om fluitend van en naar het werk te gaan". Als de zingeving op orde is, ben je een heel eind in die goede richting. ■

Boekentips!



In search of Excellence

- Robert H. Waterman, Thomas J. Peters
- Met illustraties
- Engels
- ISBN10: 0060548789
- ISBN13: 9780060548780



Ik werk dus ik besta

De 7 kenmerken voor Zingeving in werk en Leiderschap

- Nina Lazeron, Wim Galjee
- Nederlands
- ISBN10: 904700342X
- ISBN13: 9789047003427

Zingeving In Strategie

De mens als kloppend hart van de organisatie

- Lynda Gratton
- Met illustraties
- Nederlands
- ISBN10: 9043003611
- ISBN13: 9789043003612



Nieuwe workshop Go to Gemba

Monozukuri in de praktijk

Leren door te doen!

Continu verbeteren zal voor velen geen nieuw begrip zijn. Hiervoor zijn inmiddels een heel arsenaal aan technieken en methoden beschikbaar gekomen, die bij veel bedrijven in meer maar ook mindere mate hun vruchten hebben afgeworpen. Deze workshop is een aanrader voor iedereen die met deze methoden werkt en de volgende stap op het pad van verbeteren van de effectiviteit en de productiviteit wil zetten en tevens een omgeving wil creëren waar iedereen met plezier kan werken.

In deze vierdaagse workshop behandelen we met u de gedachte van Monozukuri; 'de kunst van het doen met aandacht.' 's Morgens wordt de theorie behandeld en vertaald naar praktische opdrachten die we 's middags op de werkvloer uitwerken. U gaat de werkvloer op bij gastbedrijf Oskomera Group BV in Deurne, waar u praktisch aan de slag gaat met Monozukuri-tools en -kennis.

Aanmelden of voor meer informatie?

- De workshop wordt gegeven voor maximaal negen deelnemers en begeleid door twee trainers/consultants.
- Uitvoering in vier dagen: 31 oktober, 1 november, 7 en 8 november 2013.
- De kosten bedragen € 3.498,- p.p. exclusief BTW (inclusief lesmateriaal en lunch).
- Eventuele verblijfskosten zijn voor eigen rekening.
- Via de website: www.blomconsultancy.nl of
- Telefonisch aanmelden bij Claudia Beekman tel. 0492 - 474149.

Nieuwe Blom medewerker



John Verweij

Samen verbeteren is dé drijfveer voor John. Bij Omron in 's-Hertogenbosch doorliep hij verschillende functies binnen ontwikkeling, engineering, logistiek en productie. Hier heeft hij Monozukuri in de praktijk mogen ervaren. Ondersteund door een technische en bedrijfskundige achtergrond en jarenlange ervaring met continue verbeter implementaties binnen productieorganisaties, is John in staat om kwaliteiten en capaciteiten in mensen naar boven te halen op elk niveau binnen uw organisatie.

Colofon

World Class Update is een uitgave van:

Blom Consultancy bv
Kanaaldijk 6
5735 SL Aarle-Rixtel

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

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

Aan deze uitgave werkten mee: Steven Blom, Eef Oom, Erik van Rinsum, Rudi Haryono, Claudia Beekman, John Verweij en Tim van der Werf.

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

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